

Texte pseudonymisé

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

**REPERTOIRE NR.: 895/2026
L-TRAV-769/23**

TRIBUNAL DU TRAVAIL DE LUXEMBOURG

AUDIENCE PUBLIQUE DU 3 MARS 2026

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
assesseur-employeur
assesseur-salarié
greffière

Angela DA COSTA
Pierre SCHREINER
Jill LEJEUNE

a rendu le jugement qui suit, dans la cause

entre

PERSONNE1.), demeurant à D-ADRESSE1.), ayant élu domicile en l'étude de Maître Romain ADAM, avocat à la Cour, demeurant à L-2449 Luxembourg, 5, Boulevard Royal,

partie demanderesse, comparant par Maître Romain ADAM, avocat à la Cour, demeurant à Luxembourg,

et

la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) S.à. r.l., ci-avant établie et ayant son siège social à L-ADRESSE2.), actuellement établie et ayant son siège social à L-1736 Senningerberg, 5, Heienhaff, représentée par son gérant actuellement en fonction, inscrite au registre de commerce et des sociétés de Luxembourg sous le numéro NUMERO1.),

partie défenderesse, comparant Maître Morgane IMGRUND, avocat à la Cour, demeurant à Diekirch,

ainsi que de

l'Etat du Grand-Duché de Luxembourg, représenté par Monsieur le Ministre d'État, ayant ses bureaux à L-1341 Luxembourg, 2, Place de Clairefontaine, pour autant que de besoin par Monsieur le Ministre du Travail et de l'Emploi, ayant ses bureaux à L-2763 Luxembourg, 26, rue Sainte-Zithe, ayant dans ses attributions le Fonds pour l'emploi,

comparant par Maître Claudio ORLANDO, 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 14 décembre 2023.

Par convocations émanant du greffe, les parties furent appelées à l'audience publique du 8 janvier 2024.

Après refixations, l'affaire fut utilement retenue à l'audience publique du 3 février 2026.

Lors de cette audience Maître Melanie HÜBSCH, avocat à la Cour, comparu pour la partie demanderesse en remplacement de Maître Romain ADAM, tandis que Maître Morgane IMGRUND comparu pour la partie défenderesse.

L'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, pris en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'emploi, ne s'est à l'audience du 3 février 2026 ni présenté, ni fait représenter, pour faire valoir ses moyens.

L'ETAT a cependant par fax du 3 février 2026 informé le tribunal de ce siège qu'il n'avait pas de revendications à faire valoir dans l'affaire.

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

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

<i>Jugement qui suit :</i>

Par requête déposée au greffe de la Justice de Paix de Luxembourg en date du 14 décembre 2023, PERSONNE1.) a fait convoquer la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) S.à r.l. (ci-après la société SOCIETE1.)) devant le tribunal du travail de Luxembourg, suite à son licenciement avec préavis en date du 20 juillet 2023 qu'il qualifie d'abusif, pour la voir condamner à lui payer les montants actualisés suivants, le tout avec les intérêts légaux à partir de la demande en justice jusqu'à solde :

- Dommage matériel : 22.935,92 euros, sinon 19.268,58 euros
- Dommage moral : 50.000 euros

Le requérant demande également la condamnation de la partie défenderesse à lui payer une indemnité de procédure de 5.000 euros sur base de l'article 240 du Nouveau Code de procédure civile et sa condamnation aux frais et dépens de l'instance.

Par la même requête, le requérant a fait mettre en intervention l'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, pris en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'emploi, pour lui voir déclarer commun le présent jugement.

Dans le cadre de sa note de plaidoiries déposée le 4 juillet 2025, la société SOCIETE1.) demande à titre reconventionnel la restitution d'un certain nombre d'objets lui appartenant, sous peine d'astreinte de 100 euros par jour de retard, ainsi qu'une indemnité de procédure de 7.000 euros.

L'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, pris en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'emploi, ne s'est pas présenté à l'audience du 3 février 2025 pour faire valoir ses droits.

Etant donné qu'il a pour avocat Maître Claudio ORLANDO, il y a lieu de statuer contradictoirement à son égard.

FAITS

PERSONNE1.) a été engagé par la société SOCIETE1.) avec effet au 1er janvier 2019 suivant contrat de travail à durée indéterminée du 28 décembre 2018, dans le cadre de la gestion journalière de la société.

La durée de travail contractuelle était de 20 heures par mois.

PERSONNE1.) occupait en outre un mandat de gérant conjointement avec un autre gérant, PERSONNE2.), à compter du 1^{er} janvier 2019.

Par courrier remis en mains propres le 20 juillet 2023, la société SOCIETE1.) a licencié PERSONNE1.) avec préavis de deux mois, courant du 1er août au 30 septembre 2023, et dispense de prester le préavis.

Par courrier recommandé de son mandataire du 25 juillet 2023, le requérant a demandé les motifs gisant à la base de son licenciement.

Par courrier recommandé du 17 août 2023, l'employeur a répondu ce qui suit :

Cf. courrier

PERSONNE1.) a contesté son licenciement par courrier recommandé de son mandataire du 2 octobre 2023.

MOTIVATION

Remarque préliminaire

Par jugement rendu en date du 9 janvier 2026 dans l'affaire L-TRAV-770/23 du rôle, le tribunal du travail avait notamment dit qu'il n'y a pas lieu de procéder à la jonction de ladite affaire, dans le cadre de laquelle PERSONNE1.) demandait à voir déclarer abusif le licenciement prononcé à la même date, soit le 20 juillet 2023, par la société sœur SOCIETE2.) S.A., avec la présente affaire portant le numéro de rôle 769/23.

Le tribunal avait considéré qu'il n'est pas opportun de joindre les deux affaires, qui ont certes trait à des licenciements prononcés le même jour, par des sociétés établies à la même adresse, mais qui diffèrent toutefois par l'identité des parties et les motifs de licenciement invoqués, et pour lesquelles il n'existe pas de risque de contrariété de jugement.

Quant au licenciement

PERSONNE1.) plaide que son licenciement est à déclarer abusif dès lors que les motifs fournis par l'employeur ne remplissent pas le critère de précision exigé par la loi. En outre, il conteste que les motifs du licenciement soient réels et sérieux. Il expose sa version des faits dans une attestation testimoniale rédigée par ses soins.

La partie défenderesse plaide que le licenciement prononcé est régulier en estimant que les motifs invoqués sont précis ainsi que réels et sérieux. Elle conclut au rejet de l'attestation testimoniale du requérant.

Il échet de rejeter l'attestation testimoniale du requérant alors qu'il est partie au procès et qu'il ne saurait témoigner dans sa propre cause.

Quant à la précision des motifs du 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.

(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'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.

Cette prescription est d'ordre public et 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.

En l'espèce, il est reproché à PERSONNE1.) d'avoir retiré des documents sociaux du siège social de l'employeur en violation des dispositions légales et contractuelles visées dans la lettre de motivation.

L'employeur expose les circonstances dans lesquelles cet incident a été découvert le 3 juillet 2023 ainsi que les circonstances de restitution des documents en date du 27 juillet 2023, identifie les personnes impliquées et expose les risques auxquels il estime avoir été exposé.

Contrairement au requérant, le tribunal estime que l'employeur a avec une précision suffisante indiqué les circonstances de lieu et identifié les documents concernés. En effet, il résulte des formulations employées (« [...] leergeäumt wurden [...] » « [...] die Unterlagen des Arbeitgebers auszuräumen [...] ») qu'il est reproché au salarié d'avoir retiré toute la documentation que la société est tenue de conserver au siège social en application des dispositions citées par l'employeur.

Force est partant de constater que le reproche exposé dans la lettre de motivation est exprimé avec la précision requise pour permettre de comprendre ce qui est concrètement reproché à PERSONNE1.) et pour en apprécier la gravité.

Quant à la réalité et au sérieux

La société SOCIETE1.) estime que la matérialité des faits reprochés à PERSONNE1.) est établie. Sur demande de l'employeur le jour du licenciement, PERSONNE1.) aurait fait restituer l'intégralité de la documentation appartenant à l'employeur par coursier en date du 27 juillet 2023. L'envoi aurait été accompagné d'un accusé de réception daté du 20 juillet 2023, signé par PERSONNE2.) en date du 27 juillet 2023. Cet accusé de réception établirait à suffisance que PERSONNE1.) était en possession des

documents énumérés, à savoir non seulement des documents physiques mais également une clé USB contenant des données électroniques sensibles de l'employeur.

Le salarié ayant été en possession de ces documents au moment de son licenciement, il serait évident que ces documents ont bien été retirés, à un moment ou à un autre, du siège social de l'employeur.

La société SOCIETE1.) conteste l'existence d'un siège social à ADRESSE4.) en Allemagne. Elle ne serait pas soumise aux principes de « *Business Continuity* » visés par PERSONNE1.).

PERSONNE1.) conteste la réalité et le sérieux des motifs énoncés dans la lettre de motivation du 17 août 2023. Il conteste plus particulièrement avoir soustrait des documents du siège de la société et avoir déposé des clés lui appartenant dans la boîte aux lettres.

Se référant à un document intitulé « *Firmenschlüssel* », il soutient avoir remis en date du 22 août 2023, postérieurement au licenciement, toutes les clés qu'il détenait pour l'accès à des armoires à la société SOCIETE1.). Les clés prétendument trouvées dans la boîte aux lettres le 3 juillet 2023 ne pouvaient partant pas être les siennes.

PERSONNE1.) ne conteste pas être l'auteur du document daté du 20 juillet 2023, signé par PERSONNE2.) le 27 juillet 2023, ni avoir remis les éléments y énumérés à l'employeur. Il explique qu'à la date du licenciement, le 20 juillet 2023, il lui aurait été demandé d'établir un inventaire. Il se serait alors rendu dans les locaux de la société situés à ADRESSE4.), en Allemagne, afin de satisfaire à cette demande. Ce ne serait qu'à cette occasion, partant postérieurement à son licenciement, qu'il aurait emporté certains documents, et ce aux fins d'établir l'inventaire requis. Les documents ainsi que l'accusé de réception daté du 20 juillet 2023 auraient ensuite été restitués par l'intermédiaire d'un salarié de l'employeur, une fois le travail achevé.

A titre subsidiaire, afin de lui permettre d'établir l'existence du bureau situé à ADRESSE4.), PERSONNE1.) demande d'enjoindre à la société SOCIETE1.) de produire le « *long form report CSSF 2019-2023* ».

Aux termes de l'article L. 124-5 (2) du Code de 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.

La charge de la preuve de la réalité et du sérieux des motifs invoqués incombe, en cas de contestations, à l'employeur.

En l'espèce, la société ne produit aucun élément probant permettant d'établir que, le 3 juillet 2023, les clés de PERSONNE1.) ont été retrouvées dans la boîte aux lettres de la société SOCIETE1.), ni que l'armoire renfermant les documents sociaux aurait été retrouvée vidée par PERSONNE3.) à cette même date.

Aucune attestation testimoniale tendant à établir ces faits n'est versée et aucune offre de preuve n'est formulée par la société SOCIETE1.).

La matérialité des faits n'étant pas établie, ces faits ne sauraient partant être imputés à PERSONNE1.).

La remise des effets inventoriés dans le document signé par PERSONNE2.) en date du 27 juillet 2023, postérieurement au licenciement, n'est pas contestée par le requérant.

Toutefois, au regard des développements de la partie requérante quant aux circonstances ayant conduit à la remise des documents, cette circonstance ne suffit pas à établir la version de l'employeur selon laquelle PERSONNE1.) aurait soustrait les documents sociaux antérieurement au licenciement, plus précisément le 1er ou 2 juillet 2023, avant de déposer ses clés dans la boîte aux lettres.

La société SOCIETE1.) ne satisfaisant ainsi pas à la charge de la preuve pesant sur elle en application de l'article 58 du Nouveau Code de procédure civile suivant lequel il incombe à chaque partie de prouver les faits nécessaires au succès de sa prétention, le licenciement du 20 juillet 2023 doit être déclaré abusif.

Au vu de ce qui précède, il n'y a pas lieu d'enjoindre à la société SOCIETE1.) de produire le « *long form report CSSF 2019-2023* ».

Quant à l'indemnisation

Il échet de relever que PERSONNE1.) a, à l'audience du 3 février 2026, augmenté de façon considérable ses demandes en indemnisation.

Le préjudice matériel

Suivant le dernier état de ses conclusions, PERSONNE1.) sollicite la condamnation de son ancien employeur à lui verser, à titre principal, la somme de 22.935,92 euros à titre de dommages et intérêts en réparation du préjudice matériel qu'il estime avoir subi sur une période de quatorze mois.

Il précise que ce montant réclamé à titre principal ne tient pas compte de la part non déterminée des indemnités de chômage afférente à son occupation de 20 heures par mois auprès de la société SOCIETE1.) et propose que ces indemnités de chômage soient prises en considération dans leur intégralité dans le cadre de l'affaire inscrite au rôle sous le numéro L-TRAV-770/23.

À titre subsidiaire, déduction faite de 12,7 % du montant total des indemnités de chômage, correspondant au taux d'occupation auprès de la société SOCIETE1.), il sollicite, pour la même période, la somme de 19.268,58 euros.

Il expose qu'au regard de ses compétences, il aurait dû adapter ses démarches de recherche d'emploi en privilégiant aux candidatures classiques des efforts tel que la participation à des congrès et événements professionnels, le réseautage et la prise de contacts directs.

Il fait en outre valoir s'être inscrit auprès de l'ADEM ainsi que de la Bundesagentur für Arbeit.

Il reproche à son employeur de ne pas lui avoir délivré un certificat de travail détaillé, tel qu'exigé par le droit allemand. En l'absence d'un tel certificat, il soutient ne pas avoir été en mesure d'effectuer des recherches d'emploi en Allemagne.

Il fait en outre valoir que son départ des sociétés SOCIETE2.) S.A. et SOCIETE1.) était de notoriété publique. Or, ces dernières auraient fautivement omis de le décharger de ses mandats sociaux, ce qui aurait dissuadé de potentiels nouveaux employeurs.

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

Le tribunal constate que, nonobstant la dispense de travail avec effet au 1^{er} août 2023 accordée tant par la société SOCIETE2.) S.A. que par la société SOCIETE1.), PERSONNE1.) ne s'est inscrit auprès de la Bundesagentur für Arbeit et de l'ADEM qu'avec effet aux 5 et 6 novembre 2023, respectivement.

S'il soutient avoir participé à des forums et congrès dans le but de retrouver rapidement un nouvel emploi, le tribunal n'est toutefois pas en mesure de déduire l'existence de démarches actives et sérieuses de recherche d'emploi des pièces produites à cet égard.

PERSONNE1.) n'établit en outre pas avoir accordé des suites à l'offre d'emploi qui lui a été adressée le 25 septembre 2023 pour un poste de « *Head of German Team* » au sein d'une banque privée au Luxembourg, ni avoir postulé pour les autres emplois qui, suivant les pièces versées, lui ont été suggérés par divers canaux.

Il ressort des pièces qu'il a manifesté son intérêt pour deux postes lui suggérés par la plateforme de la Bundesagentur für Arbeit les 1^{er} et 3 décembre 2023. Le tribunal ne dispose pas d'éléments permettant d'apprécier les suites données à ces démarches. Par ailleurs, le salarié a lui-même reconnu, dans le cadre de ses courriels de 1^{er} et 3

décembre 2023, ne pas disposer d'une expérience pertinente dans le domaine concerné.

Il verse enfin aux débats un courrier de refus émanant d'un employeur suite à une candidature envoyée le 10 avril 2024, plus de huit mois après le licenciement.

Il ne résulte pas des pièces que les recherches de PERSONNE1.) auraient été entravées par des omissions fautives de la part de son ancien employeur.

Il résulte toutefois des pièces que le salarié a entrepris des démarches afin d'exercer une activité indépendante à travers la création d'une société de consulting.

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

PERSONNE1.) n'a pas rapporté la preuve qu'il a entamé rapidement des démarches, actives et utiles, motivées et en nombre suffisant, dès les premiers mois qui ont suivi son licenciement, pour retrouver un nouveau travail. En l'absence de telles démarches, le tribunal ne saurait retenir que PERSONNE1.) avait peu de chances de retrouver un nouvel emploi au vu de son âge et de la spécificité de son ancien travail.

Par ailleurs, le requérant n'expose pas les raisons pour lesquelles il n'a pas sollicité respectivement n'avait pas pu prétendre à des indemnités de chômage proportionnelles à la perte de revenu résultant du licenciement prononcé par la société SOCIETE1.) avec effet au 1er octobre 2023.

PERSONNE1.) n'ayant pas fait les efforts nécessaires à la fin de la période de préavis pour réduire dans la mesure du possible son préjudice, sa demande, tendant à se voir allouer des dommages-intérêts pour préjudice matériel est à déclarer non fondée.

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.

Au regard de l'âge du requérant (58 ans), de son ancienneté de service et de son taux d'occupation auprès de la société SOCIETE1.), compte tenu encore des circonstances du licenciement, la demande de PERSONNE1.) à se voir allouer des dommages et intérêts au titre 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 4.500 euros.

Quant à la demande reconventionnelle en restitution

La société SOCIETE1.) réclame à titre reconventionnel la restitution, sous peine d'astreinte de 100 euros par jour de retard, du matériel suivant :

- Dell Latitude 5591, numéro de série NUMERO2.),
- Terra Server System NUMERO3.),
- 1x Office Professional Plus 2019 édition Disc,
- Rexel AutoFeed 45.

PERSONNE1.) conteste avoir gardé en sa possession ces objets appartenant à son ancien employeur.

En l'absence d'élément permettant de conclure que PERSONNE1.) est actuellement en possession des objets réclamés, la société SOCIETE1.) est à débouter de sa demande reconventionnelle.

Les demandes accessoires

Indemnité de procédure

Les parties sollicitent chacune l'allocation d'une indemnité 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 (Cassation, n° 26/17, 16 mars 2017, n° 3763 du registre).

La demande de PERSONNE1.) en allocation d'une indemnité procédure est, eu égard à l'envergure du litige, à son degré de difficulté et aux soins y requis, à déclarer fondée et justifiée pour le montant fixé ex aequo et bono à 1.000 euros, étant donné qu'il serait inéquitable de laisser une partie des frais exposés, mais non compris dans les dépens, à sa charge.

Au vu de l'issue du litige, la demande de la société SOCIETE1.) est à déclarer non fondée.

Frais et dépens

Eu égard à l'issue du litige, il y a lieu de condamner la société SOCIETE1.) 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 entre parties et en premier ressort,

reçoit la demande en la forme ;

déclare abusif le licenciement avec préavis intervenu le 20 juillet 2023 que la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) S.à r.l. 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.) S.à r.l. à payer à PERSONNE1.) le montant de 4.500 euros à titre de préjudice moral avec les intérêts légaux à partir de la demande en justice, jusqu'à solde ;

déclare non fondée la demande reconventionnelle de la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) S.à r.l. en restitution, partant en déboute ;

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.) S.à r.l. à payer à PERSONNE1.) le montant de 1.000 euros à titre d'indemnité de procédure sur base de l'article 240 du Nouveau Code de procédure civile ;

déclare non fondée la demande de la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) S.à r.l. en obtention d'une indemnité de procédure sur base de l'article 240 du Nouveau Code de procédure civile et en déboute ;

condamne la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) S.à r.l. 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