

Texte pseudonymisé

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

**Audience publique du lundi, trois novembre deux mille vingt-cinq**

Le tribunal du travail de la circonscription de Diekirch, arrondissement judiciaire de Diekirch et Grand-Duché de Luxembourg, a rendu le jugement qui suit

dans la cause entre

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

**partie demanderesse**, comparant par Maître Didier SCHÖNBERGER, avocat à la Cour, demeurant à Luxembourg, *partie défenderesse sur reconvention*,

et

la société à responsabilité limitée **SOCIETE1.)**, établie et ayant son siège social à L-ADRESSE2.), inscrite au Registre de commerce et des sociétés de Luxembourg sous le numéro NUMERO1.), représentée par son gérant actuellement en fonctions, sinon par qui de droit,

**partie défenderesse**, comparant par Maître Franck SIMANS, en remplacement de Maître David GROSS, avocats à la Cour, comparant pour la société à responsabilité limitée Etude d'Avocats GROSS & Associés sàrl, établie à L-2155 Luxembourg, 78, Mühlenweg, inscrite sur la liste V du Tableau de l'Ordre des Avocats du Barreau de Luxembourg, immatriculée au Registre de commerce et des sociétés de Luxembourg sous le numéro B250053, représentée au fins de la présente procédure par Maître David GROSS, avocat à la Cour, demeurant professionnellement à la même adresse, *partie demanderesse par reconvention*.

=====

**COMPOSITION :**

METZLER Claude, juge de paix, président du tribunal du travail de Diekirch  
PERSONNE2.), demeurant à Brandenbourg, assesseur-salarié  
PERSONNE3.), demeurant à Osweiler, assesseur-patron  
les deux dûment assermentés  
GODART Alain, greffier

=====

## FAITS :

Sur la base d'une requête déposée au greffe de la Justice de paix de Diekirch en date du 1<sup>er</sup> avril 2025, les parties furent convoquées par la voie du greffe à comparaître devant le tribunal du travail de Diekirch à l'audience publique du vendredi, 25 avril 2025 à 9.45 heures, en la salle des audiences de la Justice de paix de Diekirch, "Bei der aler Kiirch", pour y entendre statuer sur le mérite des causes énoncées dans ladite requête.

A l'appel de la cause à l'audience publique du 25 avril 2025, l'affaire a été fixée au 20 juin 2025, pour plaidoiries. Elle fut ensuite remise au lundi, 20 octobre 2025, où elle fut utilement retenue de sorte que les débats eurent lieu comme suit :

Maître Didier SCHÖNBERGER, représentant la partie demanderesse, donna lecture de la requête introductive de l'instance et exposa le sujet de l'affaire.

Maître Franck SIMANS, comparant pour la partie défenderesse, fut entendu en ses moyens et défenses.

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

## le jugement qui suit :

Par requête régulièrement déposée le 1<sup>er</sup> avril 2025 au greffe de la Justice de paix de et à Diekirch, PERSONNE1.) a fait convoquer son ancien employeur, la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) devant le tribunal du travail de ce céans aux fins de voir constater le caractère abusif du licenciement avec effet immédiat intervenu le 7 janvier 2025 à son égard et pour l'entendre condamner au paiement des sommes suivantes :

Préjudice moral	2.000.-euros ;
Indemnité de préavis	6.915,87.-euros ;
Arriérés de salaire	740,99.-euros ;
Commissions	3.068,53.-euros ;
Chèques-repas	112.-euros ;

---

Total : 12.837,39.-euros,  
avec les intérêts légaux à partir du 7 janvier 2025, date du licenciement, sinon à partir du 22 janvier 2025, date de la mise en demeure, sinon à partir du 1<sup>er</sup> avril 2025, date de la demande en justice.

La requête tend encore à la communication du certificat de travail sous peine d'astreinte, à l'allocation d'une indemnité de procédure à hauteur de 5.000.-euros et à l'exécution provisoire du jugement à intervenir.

La requête régulière en la forme est à déclarer recevable.

#### Faits :

Par contrat à durée indéterminée du 12 juillet 2019 prenant effet au 1<sup>er</sup> octobre 2019, la requérante a été engagée à temps plein par la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) en qualité de « customer relationship manager ».

PERSONNE1.) a par courrier du 19 décembre 2024, démissionné de son poste avec effet au 28 février 2025.

Par courrier du 3 janvier 2025, la requérante a été dispensée de prêter son préavis.

L'employeur a par lettre du 7 janvier 2025 procédé au licenciement avec effet immédiat de la requérante. Le courrier en question est conçu dans les termes suivants :

« LETTRE »

PERSONNE1.) a par courrier du 22 janvier 2025 contesté les motifs invoqués par son employeur.

#### Moyens et prétentions des parties

La requérante fait valoir que les motifs invoqués par son ancien employeur ne rempliraient pas la condition de précision requise par la loi et la jurisprudence.

Elle conteste ensuite le caractère réel et sérieux des motifs avancés et soutient que l'employeur ne serait pas en droit par l'envoi d'un nouveau courrier de présenter de nouveaux motifs pour justifier la résiliation avec effet immédiat intervenue.

Les attestations testimoniales versées par la partie défenderesse pour justifier la résiliation devraient être écartées en raison de leur manque de précision.

Elle demande au tribunal de constater le caractère abusif du licenciement intervenu et de faire droit à sa demande en paiement d'une indemnité de préavis à hauteur de 6.915,87.-euros. Elle estime encore que la demande relative au dommage moral à

concurrence de 2.000.-euros, serait justifiée en se fondant sur la rupture brutale intervenue entre parties.

L'employeur serait de surcroît resté en défaut de lui régler son salaire du 1<sup>er</sup> au 7 janvier 2025. Elle requiert de ce fait sa condamnation pour le montant de 740,99.-euros.

Il aurait encore omis de lui payer les commissions auxquelles elle pourrait prétendre pour l'année 2024. Bien que le contrat de travail signé entre parties ne retiendrait aucune indication quant au paiement d'éventuelles commissions, l'employeur aurait au courant des cinq dernières années régulièrement payé les commissions. Les critères de généralité, de fixité et de constance seraient donnés. Elle réclame de ce fait paiement de la somme de 3.068,53.-euros au titre des commissions de l'année 2024 et se base notamment sur les fiches de salaire des mois de mai 2021 et d'octobre 2024 et sur deux factures établies en mars 2021. A titre subsidiaire, elle formule une offre de preuve et demande en ordre plus subsidiaire encore au tribunal d'instaurer une expertise comptable permettant d'établir le principe du paiement des commissions.

L'employeur de son côté soutient que le fait constant en cause serait la démission de la requérante en date du 19 décembre 2024, démission qui lui aurait été notifiée le 22 décembre 2024. Dans la mesure où la requérante aurait demandé à être dispensée de prêter son préavis, et que la dispense lui avait été accordée en date du 3 janvier 2025, les relations de travail auraient pris fin d'un commun accord des parties par l'acceptation de la dispense à cette date.

L'employeur se base sur des attestations testimoniales qui établiraient que la requérante aurait vidé tout son bureau. Ce comportement ne serait pas celui d'une personne ayant l'intention de prêter son préavis. Il se base encore sur un courrier du 3 janvier 2025 qu'il a adressé à la requérante aux termes duquel il confirme la dispense de prêter les préavis. Dans la mesure où il aurait confirmé la dispense, une demande préalable de la requérante aurait manifestement existé.

Il y aurait ainsi lieu de retenir une rupture d'un commun accord en date du 3 janvier 2025, de sorte qu'il n'y aurait plus lieu d'analyser le licenciement avec effet immédiat intervenu le 7 janvier 2025.

Il conviendrait de débouter la requérante de sa demande en paiement d'une indemnité de préavis et de sa demande en paiement de dommages et intérêts pour préjudice moral.

En ordre subsidiaire, elle estime que le licenciement intervenu serait régulier. Le motif à la base de la résiliation à savoir le fait de contacter d'anciens clients aurait justifié le licenciement intervenu. Elle se base pour établir la réalité de ses dires sur un message que la requérante aurait adressé à un client.

Si le tribunal retiendrait cependant le caractère abusif du licenciement intervenu, elle se rapporte à prudence de justice en ce qui concerne l'indemnité de préavis. Elle demande au tribunal de débouter la requérante de sa demande au titre du préjudice moral, dans la mesure où il ne serait pas établi qu'elle se serait fait des soucis pour son avenir. En ordre subsidiaire, elle demande au tribunal de ramener le montant à allouer à de plus justes proportions, étant donné que la requérante a démissionné de son poste.

Elle se rapporte ensuite à sagesse, en ce qui concerne les arriérés de salaire réclamés en argumentant que la question des salaires dépendrait de la date que le tribunal retiendrait comme fin des relations de travail.

Les commissions sont formellement contestées. La société défenderesse estime qu'il appartiendrait à la requérante d'établir sa demande. Or aucune preuve ne résulterait du dossier. Elle souligne qu'elle ne s'est jamais engagée à payer des commissions. Le contrat de travail ne ferait aucune référence par rapport au paiement de commissions.

Elle conteste ensuite la demande de la requérante aux termes des chèques-repas. Dans la mesure où le contrat a pris fin le 3 respectivement le 7 janvier 2025, on ne saurait faire renaître le contrat et allouer la somme de 112.-euros.

La partie défenderesse formule ensuite une demande reconventionnelle en soutenant que la requérante aurait pris trop de congé. Elle réclame de ce fait paiement de la somme de 1.097,63.-euros au titre de 49,69 heures de congé trop pris et se base à l'appui de sa demande sur la fiche de salaire du mois d'octobre 2024 versée par la requérante.

Elle se déclare d'accord à communiquer le certificat de travail mais estime que l'établissement de ce document dépendrait de la décision du tribunal quant à la fin des relations de travail.

L'indemnité de procédure est finalement contestée.

### Appréciation

#### Quant à l'existence d'une résiliation d'un commun accord

Les parties s'accordent pour dire que la requérante a démissionné de son poste avec préavis en date du 19 décembre 2024.

Les parties sont en désaccord en ce qui concerne les conséquences de la dispense accordée par l'employeur à la suite de la démission, l'employeur estimant que la dispense de travail devrait être assimilée à une résiliation d'un commun accord, tandis que la partie requérante soutient que les relations de travail auraient pris fin au terme du préavis.

Aux termes de l'article L.124-9 (2) du code du travail : « En cas de résiliation du contrat à l'initiative du salarié, la dispense de travailler sollicitée par écrit par le salarié et accordée par l'employeur constitue une résiliation d'un commun accord au sens des dispositions de l'article L. 124-13. »

La société défenderesse estime que PERSONNE1.) aurait demandé à être dispensée de prêter le préavis, fait que la requérante conteste formellement.

Au vu des contestations de la requérante, il appartient à la société employeuse d'établir la demande de dispense de la part de la salariée.

L'employeur se prévaut d'une attestation testimoniale établie par PERSONNE4.) pour soutenir qu'il n'avait pas été dans les intentions de la requérante de reprendre son poste en décembre 2024. Sur base de cette attestation testimoniale il serait établi que la requérante aurait demandé à être dispensée de prêter son préavis. Il y aurait partant lieu de retenir que les parties en cause auraient procédé à une résiliation d'un commun accord.

PERSONNE4.) atteste ce qui suit « hiermit bestätige ich dass PERSONNE1.) am Montag, 23.12.2024 alle ihre Pflanzen sowie die persönlichen Dinge vom Schreibtisch und Rollcontainer mit nach Hause genommen hat. Festgestellt habe ich dies, als ich am 06.01.2025 ins Büro kam und nichts mehr von ihr vorfand. »

Dans la mesure où la dispense a cependant été annoncée par l'employeur par message Whatsapp du 31 décembre 2024, versé aux débats ( „ ich habe eine Entscheidung getroffen wie es weiter geht : du bekommst ein Schreiben von SOCIETE1.) indem wir dir mitteilen, dass du freigestellt wirst per sofort. Deine Bezüge laufen bis zum 28.02.2025 wie gewohnt weiter. Alle Einzelheiten kannst du dem Schreiben entnehmen (...) ») et confirmée par courrier du 3 janvier 2025, les déclarations de PERSONNE4.) ne permettent pas de retenir que la requérante était à l'origine d'une demande de dispense.

Les déclarations de PERSONNE4.) ne permettent pas non plus de déduire du comportement de la requérante que celle-ci avait déjà avant l'annonce de la dispense par message Whatsapp du 31 décembre 2024 décidé de ne plus venir travailler, alors que les faits décrits par la déclarante ont seulement été constatés par celle-ci en date du 6 janvier 2025, soit après l'envoi du message Whatsapp annonçant la dispense de travail et de la confirmation écrite de la dispense du 3 janvier 2025.

L'employeur estime encore que le courrier du 3 janvier 2025 versé par la requérante permettrait de retenir du fait des termes « hiermit bestätigen wir » qu'une demande de dispense avait été formulée par la requérante.

Le courrier litigieux indique que « sehr geehrte Frau PERSONNE1.), hiermit bestätigen wir, dass Sie mit sofortiger Wirkung von Ihrer Verpflichtung zur

Arbeitsleistung freigestellt werden. Diese Freistellung erfolgt bis zum Ende Ihres Arbeitsverhältnisses am 28.02.2025. (...)“.

Dans la mesure où l'employeur aurait confirmé une dispense de travail à la requérante, il y aurait nécessairement eu une demande préalable de la requérante.

Contrairement aux conclusions de la société défenderesse et en tenant compte des informations reçues par la requérante par message Whatsapp du 31 décembre 2024, une demande formelle de sa part à se voir allouer une dispense de travail au courant du préavis ne peut être déduite des termes de ce courrier.

L'employeur est partant resté en défaut d'établir qu'une dispense a été demandée par PERSONNE1.).

Le contrat de travail liant les parties n'a partant pas pris fin par une résiliation d'un commun accord en date du 3 janvier 2025.

#### Quant à la régularité de la résiliation avec effet immédiat

Par courrier du 7 janvier 2025, l'employeur a procédé au licenciement avec effet immédiat de PERSONNE1.). Le courrier est conçu dans les termes suivants :

« LETTRE »

Aux termes de l'article L.124-10 (3) du code du travail, « la notification de la résiliation immédiate pour motif grave doit être effectuée au moyen d'une lettre recommandée à la poste énonçant avec précision le ou les faits reprochés au salarié et les circonstances qui sont de nature à leur attribuer le caractère d'un motif grave ».

Les motifs du licenciement doivent être fournis avec une précision telle que leur énoncé même en révèle la nature et la portée exacte et permette d'une part au salarié d'apprécier s'ils ne sont pas illégitimes ou si le licenciement 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.124-10 (3) 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 licenciement 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.

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 licenciement.

La requérante a avancé à l'audience des plaidoiries que l'employeur lui aurait adressé une seconde lettre pour préciser les motifs indiqués dans la lettre du 7 janvier 2025. Aucun courrier à part celui du 7 janvier 2025 par lequel l'employeur a procédé au licenciement avec effet immédiat de la requérante ne résulte pour autant du dossier. L'argumentation de la requérante manque partant de pertinence.

En ce qui concerne le courrier du 7 janvier 2025, il y a lieu de constater que les faits y indiqués ne sont ni concrets, ni précis, dans la mesure où la partie défenderesse reste en défaut d'énoncer tant des circonstances de temps et de lieux. Aucun exemple concret n'est encore fourni en relation avec les reproches formulés.

L'employeur est resté en défaut de donner la moindre précision en ce qui concerne les fautes graves qu'il reproche à sa salariée.

L'insuffisance des motifs étant équivalente à une absence de motifs, le licenciement pour faute grave intervenu le 7 janvier 2025 à l'encontre de PERSONNE1.) est à déclarer abusif.

#### 1) Quant à l'indemnité de préavis

La requérante réclame la somme de 6.915,87.-euros au titre du préavis.

En vertu de l'article L.124-6 du code du travail, le salarié dont le licenciement a été déclaré abusif a droit à une indemnité de préavis égale à la rémunération correspondant à la durée du préavis légal.

La demande de la salariée est partant à déclarer fondée à hauteur de  $(3.828,43/31 \times 25 = ) 3.087,45 + 3.828,43 = 6.915,87$ .-euros.

#### 2) Quant au préjudice moral

PERSONNE1.) réclame la somme de 2.000.-euros au titre du préjudice moral subi.

La requérante a, en principe, droit à la réparation du préjudice moral consécutif à son licenciement abusif. Ce préjudice correspond à l'atteinte à sa dignité de salariée et à l'anxiété quant à sa situation professionnelle et financière.

Or, force est de rappeler que PERSONNE1.) a démissionné de son poste en date du 19 décembre 2024 avec effet au 28 février 2025. L'impact psychologique de la perte d'emploi a dès lors été atténué par l'existence de cette démission.



Dans la mesure où la requérante reste par ailleurs en défaut de verser la moindre preuve quant à l'existence et l'ampleur du dommage allégué, il convient de déclarer sa demande non fondée.

### 3) Quant aux arriérés de salaire

- PERSONNE1.) réclame ensuite paiement de la somme de 740,99.-euros au titre du salaire pour la période du 1<sup>er</sup> au 6 janvier 2025.

Aux termes de l'article L. 221-1 al.2 du code du travail, le salaire stipulé en numéraire est payé chaque mois, et ce au plus tard le dernier jour du mois de calendrier afférent.

Le salaire étant la contre-prestation pour le travail effectué par le salarié, il appartient à l'employeur de prouver qu'il a payé l'intégralité du salaire redû au requérant.

Au vu des développements qui précèdent et sur base des fiches de salaire versées, il y a lieu de faire droit à la demande de la requérante à hauteur de  $3.828,43/31 \times 6 = 740,98$ .-euros.

- La requérante réclame ensuite paiement de la somme de 3.068,53.-euros au titre du solde de commissions. A l'appui de sa demande, elle se prévaut de deux factures émises en date du 8 mars 2021 et des fiches de salaire des mois d'octobre 2024 et de mai 2021.

Cette demande est contestée par la société défenderesse au motif que le principe du paiement de commissions ne serait pas établi. Aucune clause du contrat de travail ne prévoirait le droit au paiement de commissions. Le contrat retiendrait bien au contraire que tout paiement resterait discrétionnaire.

Les commissions relèvent, en absence de toute réglementation, de la seule volonté des parties, celles-ci étant libres d'établir des critères qui font la loi entre elles et qui doivent trouver application, sauf disposition contraire à la loi ou aux bonnes mœurs. (Cour d'appel, 8<sup>e</sup>, 18 janvier 2007, n° 27640)

Il convient de rappeler qu'en application de l'article 1315 du code civil, la charge de la preuve non seulement du montant de la commission réclamée, mais encore de la réalisation du fait générateur de la commission appartient à la salariée.

En l'espèce, le contrat de travail ne prévoit pas expressis verbis le droit au paiement de commissions.

Les parties ont seulement convenu que « sofern die SOCIETE1.) S.à.r.l. eine Gratifikation/ Sonderzahlung leistet, erfolgt dies freiwillig und mit der Massgabe,

dass auch mit einer wiederholten vorbehaltlosen Leistung ein Rechtsanspruch nur auf die jeweils erhaltenen Leistungen entsteht und kein Rechtsanspruch für die Zukunft begründet wird. Die SOCIETE1.) S. à r.l. behält sich vor, jedes Jahr neu zu entscheiden, ob und in welcher Höhe eine solche Gratifikation geleistet wird.“

En l'espèce, la requérante se base ensuite sur deux fiches de salaire et sur deux factures pour établir le principe et la hauteur des commissions redus. Elle formule par ailleurs une offre de preuve et demande en ordre subsidiaire de procéder par voie d'expertise judiciaire.

Le tribunal se doit de constater que les fiches de salaire datant de mai 2021, respectivement d'octobre 2024 et les factures versées, ne permettent pas de retenir, à côté de la stipulation prévue dans le contrat de travail, le principe du paiement de commissions ni la hauteur de commissions rédues.

En ce qui concerne l'offre de preuve formulée par la requérante, il convient de rappeler qu'aux termes de l'article 351 du nouveau code de procédure civile, « une mesure d'instruction ne peut être ordonnée sur un fait que si la partie qui l'allègue ne dispose pas d'éléments suffisants pour le prouver. En aucun cas, une mesure d'instruction ne peut être ordonnée en vue de suppléer la carence d'une partie dans l'administration de la preuve. »

Le tribunal constate que la requérante se propose d'établir qu'elle a perçu dès son entrée en poste une commission de 5 % sur l'ensemble des ventes réalisées par son intermédiaire.

Tant l'offre de preuve formulée par l'employeur que la demande en instauration d'une expertise judiciaire doivent être rejetées en application de la disposition précitée alors que l'employeur fait preuve de carence dans l'administration de la preuve.

Par carence, il y a lieu d'entendre l'abstention d'une partie d'apporter à l'administration de la preuve d'un fait qu'elle allègue le concours qu'elle a la possibilité de fournir. La mesure d'instruction a, en effet, un caractère subsidiaire et est destinée à compléter les éléments de preuve que les parties ont fourni au juge (Jurisclasseur, Procédure civile, article 146, nos 23 et suivants).

En effet, une mesure d'instruction ne peut être ordonnée sur un fait que si la partie qui l'allègue ne dispose pas d'éléments suffisants pour le prouver (art. 351 alinéa 1) et en aucun cas une mesure d'instruction ne peut être ordonnée en vue de suppléer la carence de la partie dans l'administration de la preuve (alinéa 2).

La communication de deux fiches de salaire isolées ne permet pas d'établir le principe du paiement de commissions.

Se trouvant cependant en possession de toutes les fiches de salaire pour établir sa demande, il y a lieu de constater que PERSONNE1.) a fait preuve de carence dans l'administration de la preuve.

En raison de cette carence, il n'y pas lieu de faire droit à l'offre de preuve formulée, ni à l'instauration d'une expertise judiciaire.

La demande en paiement de commissions est partant à déclarer non fondée.

#### 4) Quant au préjudice matériel

PERSONNE1.) réclame ensuite paiement de la somme de 112.-euros au titre du préjudice matériel subi en raison du non-paiement des chèques-repas pour les mois de janvier et de février 2025.

La société défenderesse s'oppose à cette demande en soutenant qu'il ne serait pas possible de faire renaître le contrat de travail. La demande serait partant à rejeter.

Or contrairement aux déclarations de la société défenderesse, il ne s'agit pas de faire renaître le contrat de travail, mais d'une demande en indemnisation du préjudice matériel subi à la suite du licenciement avec effet immédiat.

Il y a lieu de constater que le contrat de travail ne prévoit pas l'obligation pour l'employeur de payer des chèques-repas.

Contrairement à ce que la requérante affirme cependant dans sa requête, elle n'établit ni le principe du paiement ni des paiements intervenus de manière constante sur une longue durée.

Il n'est partant pas établi que la requérante a subi un préjudice à hauteur de 112.-euros par suite de la résiliation avec effet immédiat intervenue le 7 janvier 2025.

La demande est ainsi à déclarer non fondée.

#### 5) Quant au certificat de travail

La requérante réclame par ailleurs la communication sous peine d'astreinte du certificat de travail.

L'article 125-6 du code du travail dispose que si le salarié en a fait la demande, l'employeur est obligé de de lui délivrer un certificat contenant exclusivement la date de son entrée en service et celle de sa sortie, la nature de l'emploi occupé ou, le cas échéant, des emplois successivement occupés ainsi que les périodes pendant lesquelles ces emplois ont été occupés.

Dans la mesure où il laisse d'être établi que l'employeur a respecté les obligations légales lui incombant en vertu de l'article précité, il y a lieu de faire droit à la demande de PERSONNE1.) et de condamner la société défenderesse à lui remettre le certificat de travail en retenant la fin des relations de travail.

Il convient d'accorder à la partie défenderesse un délai de quinze jours à partir de la notification du jugement par le greffe pour remettre à la partie requérante le document précité. A l'expiration de ce délai la condamnation afférente sera assortie d'une astreinte de 25.-euros par jour de retard.

Au vu de l'article 2061 du code civil, il y a lieu de limiter les effets de la condamnation à l'astreinte au montant maximal de 500.-euros.

#### Quant à la demande reconventionnelle

La société à responsabilité limitée SOCIETE1.) demande à titre reconventionnel le paiement de la somme de 1.097,63 au titre de 49,60 heures de congé trop pris en se basant pour ce faire sur la fiche de salaire du mois de décembre 2024.

Cette demande est contestée par la salariée.

Sur base du contrat de travail signé entre parties, il y a lieu de constater que la requérante pouvait prétendre à 30 jours de congé par an.

Elle disposait partant de 30 jours x 8 heures = 240 heures de congé jusqu'à la fin de l'année 2024.

En tenant compte du report négatif de 32 heures de congé et des 184 heures de congé pris au courant de l'année 2024 tel qu'il résulte de la fiche de salaire versée, elle pouvait encore prétendre à 24 heures de congé pour l'année 2024.

Il résulte par ailleurs du courrier établi en date du 3 janvier 2025 par la société défenderesse que la requérante disposait de l'aveu de l'employeur encore de 4,8 jours de congé en date du 3 janvier 2025, de sorte que la demande de la société défenderesse laisse en tout état de cause d'être établie.

#### Quant à l'exécution provisoire

La requérante réclame encore l'exécution provisoire du présent jugement.

La demande en exécution provisoire du présent jugement doit être déclarée non fondée pour la condamnation au paiement de l'indemnité compensatoire de préavis,

alors que les conditions d'application des articles 115 et 148 alinéa 3 du nouveau code de procédure civile ne se trouvent pas remplies.

Il y a cependant lieu de prononcer l'exécution provisoire en ce qui concerne les arriérés de salaire à hauteur de 740,98.-euros.

#### Quant à l'indemnité de procédure

La requérante réclame finalement l'allocation d'une indemnité de procédure de 5.000.-euros.

Eu égard à l'issue du litige, il y a lieu de faire droit à sa demande et de lui allouer une indemnité de procédure de 500.-euros.

Succombant, il y a lieu de condamner la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) aux frais et dépens de l'instance.

<b>PAR CES MOTIFS :</b>
-------------------------

le tribunal du travail de Diekirch

statuant contradictoirement et en premier ressort ;

<b>reçoit</b>	la demande en la forme ;
<b>se déclare</b>	compétent pour en connaître ;
<b>donne</b>	acte à la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) de sa demande reconventionnelle ;
<b>constate</b>	que le contrat de travail a pris fin à la suite de la résiliation avec effet immédiat intervenue le 7 janvier 2025 à l'égard de PERSONNE1.) ;
<b>déclare</b>	fondée la demande de PERSONNE1.) en paiement d'une indemnité compensatoire de préavis à hauteur de 6.915,87.-euros ;
<b>déclare</b>	non fondée la demande de PERSONNE1.) relative au préjudice matériel et au préjudice moral ;
<b>déclare</b>	fondée la demande de PERSONNE1.) en paiement d'arriérés de salaire à hauteur de 740,98.-euros ;

- déclare** non fondée la demande de PERSONNE1.) en relation avec le paiement de commissions ;
- condamne** la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) à payer à PERSONNE1.) la somme de (6.915,87 + 740,98=) 7.656,85.- euros avec les intérêts légaux à partir du 1<sup>er</sup> avril 2025, date de la demande en justice jusqu'à solde ;
- déclare** fondée la demande de PERSONNE1.) en communication du certificat de travail ;
- condamne** la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) à remettre à PERSONNE1.) dans un délai de quinze jours à partir de la notification du présent jugement par le greffe, le certificat de travail, sous peine d'une astreinte de 25.-euros par jour de retard, astreinte limitée à 500.-euros;
- déclare** non fondée la demande reconventionnelle de la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) ;
- déclare** fondée la demande de PERSONNE1.) en allocation d'une indemnité de procédure à concurrence de 500.-euros ;
- condamne** la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) à payer à PERSONNE1.) la somme de 500.-euros sur base de l'article 240 du nouveau code de procédure civile ;
- ordonne** l'exécution provisoire du présent jugement quant à la condamnation au montant de 740,98 .-euros au titre des arriérés de salaire ;
- condamne** la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) aux frais et dépens de l'instance.

Ainsi fait et jugé par Claude METZLER, Juge de paix de et à Diekirch, siégeant comme Président du tribunal du travail, et les assesseurs prédits et prononcé par le Président à ce délégué, assistée du greffier Alain GODART, en audience publique, date qu'en tête, au prétoire de la Justice de Paix à Diekirch, et qui ont signé le présent jugement.

Claude METZLER

Alain GODART