Texte pseudonymisé

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

Répertoire n° 20/2025
E-TRAV-140/24

Audience publique du 6 janvier 2025

Le tribunal du travail d'Esch-sur-Alzette, arrondissement judiciaire et Grand-Duché de Luxembourg, a rendu le jugement qui suit :

Dans la cause entre :

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

- partie demanderesse - comparant par Maître Quentin GAVILLET, avocat à Luxembourg,

et :

la société à responsabilité limitée SOCIETE1.), ayant son siège social L-ADRESSE2.), inscrite au Registre de Commerce et des Sociétés de Luxembourg sous le numéro NUMERO1.), représentée par son gérant actuellement en fonctions,

- partie défenderesse - comparant par Maître Jérémy BUR, en remplacement de Maître James JUNKER, avocats à Luxembourg.

Faits

L'affaire fut introduite suivant requête déposée au greffe du tribunal du travail d'Esch-sur-Alzette en date du 12 août 2024, laquelle requête demeure annexée à la minute du présent jugement.

Les parties ont été convoquées à l'audience publique du 1er octobre 2024, date à laquelle l'affaire fut fixée au 25 novembre 2024.

A cette dernière audience, les mandataires des parties furent entendus en leurs explications et conclusions.

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 jugement

qui suit :

Par requête déposée au greffe de la justice de paix d'Esch-sur-Alzette en date du 12 août 2024, PERSONNE1.) demanda la convocation de son ancien employeur, la société à responsabilité limitée SOCIETE1.), à comparaître devant le tribunal du travail de céans, siégeant en matière de contestations entre employeurs et salariés, aux fins de l'y entendre condamner à lui payer, suite à son licenciement qu'elle qualifia d'abusif, les montants de :

- Indemnité compensatoire de préavis : 5.141,86 €
- Préjudice matériel : 70.000,00 €
- Préjudice moral : 30.000,00 €

soit en tout 105.141,86 € avec les intérêts légaux tels que spécifiés au dispositif de ladite requête.

A titre subsidiaire, elle demanda le paiement d'une indemnité pour irrégularité formelle de 2.570,93 € avec les intérêts légaux à partir de la demande en justice jusqu'à solde.

En tout état de cause, elle réclama 3.500 € à titre de remboursement de ses honoraires d'avocat sur base des articles 1382 et 1383 du Code civil, 3.000 € à titre d'indemnité de procédure sur base de l'article 240 du Nouveau code de procédure civile ainsi que l'exécution provisoire du jugement à intervenir.

La demande, introduite dans les forme et délai de la loi, est recevable à cet égard.

A l'audience publique du 25 novembre 2024, à laquelle l'affaire fut utilement retenue, PERSONNE1.) déclara :

- renoncer à sa demande relative au préjudice matériel ;

- réduire sa demande relative au préjudice moral à 15.000 €.

Il y a lieu de lui en donner acte.

A cette même audience, la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) réclama de manière reconventionnelle le paiement d'une indemnité de procédure de 3.000 € sur base de l'article 240 du Nouveau code de procédure civile.

Il y a lieu de lui en donner acte.

Moyens et prétentions des parties :

A l'appui de sa demande, PERSONNE1.) expose que suivant contrat de travail du 26 août 2022, elle est entrée aux services de la société défenderesse en qualité d'« hôtesse d'accueil ».

Elle explique que par courrier du 29 mai 2024, elle s'est vu licencier avec effet immédiat dans les termes suivants :

« *Madame, nous vous informons de notre décision de vous licencier avec effet immédiat.*

Notre décision est consécutive aux faits suivants :

Depuis le 2 mai 2024, vous ne vous êtes pas présentée à votre poste de travail. Vous ne nous avez pas, en outre, justifié des raisons de votre absence par un certificat médical.

Ces faits qui perturbent par ailleurs le bon fonctionnement de notre entreprise rendent impossible votre maintien au sein de notre Société.

(…) ».

PERSONNE1.) conclut à titre principal au caractère abusif dudit licenciement, les motifs invoqués n'étant pas précis.

Elle considère encore que lesdits motifs ne sont ni réels, ni sérieux. Ainsi, elle fait valoir :

- qu'elle se trouvait en incapacité de travail continue depuis le 31 août 2023 ;

- que suivant lettre recommandée postée en France le 30 avril 2024, elle a envoyé à son employeur son certificat de prolongation du même jour attestant de son incapacité de travail du 30 avril 2024 au 30 mai 2024 ;

- que suite à l'arrêt de prise en charge de ses indemnités pécuniaires par la CNS, elle s'est renseignée auprès de l'employeur qui l'a alors informé qu'il n'avait reçu aucun certificat de prolongation de sorte qu'il s'était vu contrait de lui notifier une lettre de licenciement ;

- que renseignements pris auprès de SOCIETE2.), celle-ci lui a alors confirmé que son envoi recommandé du 30 avril 2024 avait été « perdu ».

La requérante considère que dans la mesure où l'employeur a mis 27 jours pour procéder à son licenciement sans la contacter dans l'intervalle, il y a lieu d'admettre qu'il n'a pas subi de perturbation du fait de l'absence reprochée.

Elle fait par ailleurs valoir que cette absence de perturbation se trouve confirmée par la circonstance que son poste était pourvu depuis novembre 2023.

Elle fait encore valoir que, loin d'être restée inactive, elle a posté un certificat de maladie en temps utile, lequel n'est cependant pas parvenu à la société employeuse en raison d'un dysfonctionnement des services postaux, de sorte qu'elle pouvait légitimement admettre que cette dernière avait été régulièrement avertie.

PERSONNE1.) considère qu'un tel comportement ne constitue pas, en l'absence d'autres circonstances et en tant que fait unique et isolé, une faute d'une gravité telle à pouvoir justifier son licenciement avec effet immédiat.

Elle considère finalement, par référence à une jurisprudence (T.T. Luxembourg, 28 février 2023, n°706/23, confirmée en appel), que l'absence reprochée a perdu de sa gravité en raison du fait que la partie défenderesse a pratiquement mis un mois avant de procéder à son licenciement.

Considérant dès lors son licenciement comme étant abusif, PERSONNE1.) réclame le paiement d'une indemnité compensatoire de préavis de deux mois, soit la somme de (2 x 2.570,93 =) 5.141,86 €.

Elle réclame encore la réparation de son préjudice moral qu'elle évalue à 15.000 €.

A titre subsidiaire, PERSONNE1.) conclut à l'existence d'une irrégularité formelle alors qu'elle reproche à l'employeur de ne pas avoir procédé à un entretien préalable avant la notification de son licenciement.

A l'appui de ce moyen, elle fait valoir que la société défenderesse fait partie d'un groupe international de sociétés constituant une unité économique et sociale et employant plus de 2.800 salariés à travers toute l'Europe.

Ainsi, elle explique que font partie dudit groupe des sociétés luxembourgeoises telles que SOCIETE3.), SOCIETE4.), SOCIETE5.), SOCIETE6.) et SOCIETE7.) - toutes ces sociétés étant dirigées par les mêmes décisionnaires/gérants/administrateurs et étant regroupées sous la même bannière de la société SOCIETE8.) - mais également des sociétés françaises telles que SOCIETE9.), SOCIETE10.) ou encore SOCIETE11.).

Elle précise finalement que son contrat de travail comportait une liste de toutes les sociétés dans lesquelles elle aurait pu être amenée à travailler à l'occasion de sa relation de travail.

Faisant valoir que toutes ces sociétés du groupe comptaient plus de 150 salariés et que l'employeur avait dès lors l'obligation de procéder à un entretien préalable, LA requérante réclame le paiement d'une indemnité correspondant à un mois de salaire, soit un montant de 2.570,93 €.

La société à responsabilité limitée SOCIETE1.) s'oppose à la demande.

Elle considère que les faits invoqués à l'appui du licenciement ont été énoncés avec une précision suffisante, l'employeur n'étant pas obligé en cas d'absence injustifiée d'indiquer en détail les conséquences de ladite absence sur le fonctionnement de l'entreprise.

Elle considère encore que l'absence reprochée constitue un motif réel et sérieux de licenciement.

La société défenderesse fait ainsi valoir que si la requérante se trouvait en arrêt maladie du 31 août 2023 au 2 mai 2024 et qu'elle a toujours informé l'employeur par mail de ses prolongations respectives, elle n'a plus donné signe de vie par la suite.

Elle explique encore que la salariée n'a pas prouvé avoir respecté les dispositions de l'article L.121-6 du Code du travail, le législateur ne faisant pas de différence selon qu'il s'agit d'un premier arrêt ou d'une prolongation.

Elle estime ensuite qu'elle n'avait pas à s'enquérir auprès de la salariée sur les raisons de son absence inexpliquée.

Considérant dès lors le licenciement comme étant fondé et justifié, la société défenderesse conclut au débouté pur et simple des revendications indemnitaires adverses.

A titre subsidiaire, elle conteste le préjudice moral tel que réclamé.

La société à responsabilité limitée SOCIETE1.) conteste encore la demande subsidiaire relative à l'irrégularité formelle.

Elle estime que le fait de faire partie d'un groupe de sociétés, même disposant du même administrateur, ne permet pas de retenir l'existence d'une unité économique et sociale, pareille qualification exigeant, au niveau économique, une concentration des pouvoirs de direction et des activités identiques et complémentaires ainsi qu'au plan social, une communauté de travailleurs liés par les mêmes intérêts.

Or, elle fait valoir sur base des statuts des différentes sociétés du groupe que celles-ci ne disposent ni du même objet social, ni d'une activité identique de sorte qu'elle conclut également au rejet de la demande subsidiaire.

Motifs de la décision :

La demande principale relative au bien-fondé du licenciement :

- Quant à la précision des motifs du licenciement :

Conformément à 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.

L'indication du ou des motifs du congédiement doit révéler leur nature et leur portée exacte et elle doit permettre 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 et socialement anormal et de faire la preuve de la fausseté ou de l'inanité des griefs invoqués et, d'autre part au juge d'apprécier leur gravité et de vérifier si les motifs invoqués devant lui s'identifient avec ceux qui ont été notifiés au salarié par lettre recommandée.

L'employeur indique partant les motifs du licenciement avec précision dans la lettre de congédiement s'il y précise la nature des fautes que le salarié aurait commises

dans l'exercice de ses fonctions, les circonstances de fait et de temps ayant entouré ces fautes, ainsi que les circonstances qui sont de nature à attribuer aux fautes ainsi commises le caractère d'un motif grave.

En l'espèce, il résulte clairement de la lettre de licenciement du 29 mai 2024 que la salariée se voit reprocher une absence injustifiée à partir du 2 mai 2024, soit une absence de 27 jours.

Etant donné que la présence de la salariée à son poste de travail constitue une obligation de résultat et que toute absence injustifiée entraîne nécessairement une perturbation de l'entreprise de l'employeur, la partie défenderesse n'avait pas besoin d'indiquer spécialement dans la lettre de licenciement les circonstances qui sont de nature à attribuer à cette absence injustifiée le caractère d'un motif grave.

Le motif du licenciement ayant dès lors été énoncé avec une précision suffisante, le moyen tiré de son imprécision est à rejeter.

- Quant au caractère réel et sérieux des motifs :

En vertu de l'article L.124-11 (3) du Code du travail : « *En cas de contestation, la charge de la preuve de la matérialité et du caractère réel et sérieux des motifs incombe à l'employeur* ».

La cause réelle du licenciement implique un élément matériel, constitué par un fait concret susceptible d'être prouvé et un élément psychologique, c'est-à-dire que le motif énoncé par l'employeur doit être exact et fournir la cause déterminante qui a provoqué la rupture.

La cause sérieuse est celle qui revêt une certaine gravité qui rend impossible, sans dommage pour l'entreprise, la continuation de la relation de travail. Dans le cadre d'un licenciement avec effet immédiat, tel qu'en l'espèce, la gravité du fait reproché doit, aux termes de l'article L. 124-10 (2) du Code du travail, rendre immédiatement et définitivement impossible le maintien des relations de travail.

Il est admis que si la preuve de la matérialité du motif du licenciement appartient à l'employeur, la preuve du caractère justifié d'une absence dûment prouvée appartient en revanche au salarié, sa présence au travail constituant une obligation de résultat.

En l'espèce, la requérante ne conteste pas son absence du 2 au 29 mai 2024 puisqu'elle explique avoir été malade.

Pour justifier l'absence reprochée, elle verse un certificat du 30 avril 2024 faisant état d'une incapacité de travail du 30 avril 2024 au 30 mai 2024.

La société défenderesse explique toutefois ne pas avoir été au courant de cette incapacité au moment du licenciement.

Il résulte en effet des éléments soumis à l'appréciation du tribunal que, contrairement aux huit premiers certificats médicaux que la salariée a fait parvenir à l'employeur par la voie électronique et que ce dernier a dès lors reçu instantanément, le certificat de prolongation du 30 avril 2024 a été envoyé depuis la France par un envoi

recommandé n° NUMERO2.) déposé le 30 avril 2024 qui, aux termes d'un courrier électronique ultérieur de SOCIETE2.), a été perdu.

Cette situation n'est certes pas imputable à la salariée, mais elle ne l'est pas non plus à l'employeur qui est resté sans nouvelles de sa salariée jusqu'à son licenciement.

S'il est encore vrai, tel que le fait valoir PERSONNE1.), qu'elle n'est pas restée inactive et qu'il a été jugé que l'inobservation de l'article L.121-6 ne constitue pas nécessairement une faute grave rendant immédiatement et définitivement impossible le maintien des relations de travail, le tribunal note toutefois qu'elle n'a en l'espèce rempli aucune des deux obligations lui imposées par ladite disposition légale.

Ainsi, elle n'a même pas soutenu avoir contacté ou tenté de contacter l'employeur le premier jour de sa prolongation pour l'informer des raisons de son absence.

Sachant encore qu'elle a posté son certificat de prolongation le 30 avril 2024 et que le jeudi 1er mai 2024 était férié, elle ne s'est pas non plus assurée de la réception dudit certificat par l'employeur endéans le délai légal de trois jours, soit avant le dimanche 4 mai 2024.

L'employeur n'ayant pas à pâtir des dysfonctionnements au niveau de l'acheminement des courriers, ce dernier pouvait dès lors légitimement admettre au moment de la notification du licenciement du 29 mai 2024 que la salariée se trouvait en absence injustifiée depuis le 2 mai 2024, soit pendant 27 jours.

Il n'appartenait pas non plus à l'employeur, tel que la requérante le fait valoir, de s'enquérir auprès de cette dernière de son état de santé respectivement des raisons à l'origine de son absence du lieu de travail, l'obligation d'information étant mise à charge de la salariée.

Cette obligation d'information n'est par ailleurs pas atténuée en cas de prolongation d'une incapacité de travail déjà médicalement constatée, la loi - qui ne distingue pas selon qu'il s'agit d'une première incapacité de travail ou d'une prolongation d'une telle incapacité - obligeant le salarié pour chaque nouvelle période d'incapacité de travail de suffire aux prescriptions de l'article L.121-6 du Code du travail.

Il y a en outre lieu de rappeler qu'il est de jurisprudence constante que toute absence injustifiée constituant à elle seule un motif grave de licenciement, l'employeur n'est pas au surplus tenu d'établir que cette absence a nui au bon fonctionnement de la société, toute absence causant nécessairement des problèmes au niveau organisationnel et le salarié n'étant pas embauché pour ne rien faire (en ce sens : Cour d'appel, 12 mai 2011, n°35463 du rôle).

Il s'ensuit que les développements de la salariée concernant son remplacement à partir du mois de novembre 2023 et l'absence de dysfonctionnements, à les supposer même établis, sont à écarter pour défaut de pertinence.

L'employeur étant resté sans nouvelles de sa salariée depuis le 2 mai 2024, c'est dès lors de manière légitime qu'il a pu, en date du 29 mai 2024 et au vu de la faible ancienneté de la requérante, procéder à son licenciement pour faute grave.

Le congédiement étant dès lors à déclarer fondé et justifié, les demandes indemnitaires de PERSONNE1.), telles que formulées à titre principal, sont à rejeter.

La demande subsidiaire relative à l'irrégularité formelle :

La salariée réclame à titre subsidiaire un mois de salaire à titre d'indemnité pour irrégularité formelle, l'employeur se voyant reprocher de ne pas l'avoir convoqué à un entretien préalable.

La société défenderesse conteste avoir été soumise à l'obligation d'organiser un tel entretien.

Conformément à l'article L.124-12 du Code du travail, le salarié dont le licenciement n'est pas abusif mais affecté d'une irrégularité formelle peut prétendre à une indemnité qui ne peut être supérieure à un mois de salaire.

Pareille irrégularité formelle vise un vice de pure forme n'affectant pas la régularité du licenciement quant au fond.

Constitue une telle irrégularité pour vice de forme, au vœu de l'article L.124-2 (4) du même code, l'inobservation par l'employeur de la procédure de l'entretien préalable.

A cet égard, il y a lieu de rappeler qu'aux termes de l'article L.124-2 (1), alinéa 1 du Code du travail :

« *Lorsque l'employeur qui occupe cent cinquante salariés au moins envisage de licencier un salarié, il doit, avant toute décision, convoquer l'intéressé par lettre recommandée ou par écrit dûment certifié par un récépissé en lui indiquant l'objet de la Convocation ainsi que la date, l'heure et le lieu de l'entretien. Copie de la lettre de convocation doit être adressée à la délégation principale d'établissement s'il en existe, sinon à l'Inspection du travail* ».

La requérante, qui ne conteste pas que la société défenderesse seule n'atteint pas ce seuil, soutient qu'elle fait partie d'un groupe de sociétés constituant une unité économique et sociale devant être considérée comme une seule entreprise au sens des dispositions de l'article L.124-2 du Code du travail.

La société défenderesse, tout en admettant l'existence d'un groupe de sociétés, conteste que ce dernier puisse être considéré comme une unité économique et sociale.

S'agissant de la computation des salariés pour la détermination des entreprises soumises à l'obligation d'un entretien préalable au licenciement, il a été, à d'itératives reprises, jugé qu'il y avait lieu de tenir compte de la totalité des personnes occupées dans les diverses sociétés d'un groupe pour déterminer l'effectif du personnel qui rend l'entretien obligatoire.

Ainsi, des sociétés juridiquement distinctes peuvent constituer en matière de droit du travail une unité économique et sociale, considérée comme une seule entreprise. Les critères distinctifs, qui ne sont pas forcément identiques pour les diverses institutions et varient selon la finalité et l'intérêt du bon fonctionnement de l'institution en cause, sont : au plan économique, une concentration des pouvoirs de direction et des

activités identiques et complémentaires ; au plan social, une communauté de travailleurs liés par les mêmes intérêts, par exemple un statut social semblable.

Les deux types d'unité sont indispensables pour qu'il y ait une unité économique et sociale (en ce sens : Cour d'appel, 4 mars 1999, n°21839 du rôle).

Le simple fait qu'une société appartienne à un groupe ou au même administrateur unique ne suffit pas pour constituer une unité économique et sociale.

Face aux contestations de l'employeur, la preuve de l'existence d'une unité économique et sociale incombe à la salariée.

PERSONNE1.) se fonde à cet égard sur les statuts et d'autres publications émises par l'employeur et les autres sociétés du groupe.

Il résulte desdits documents que la société défenderesse - qui occupe à elle seule 46 salariés et dont l'objet social comporte l'achat, la vente et l'administration des biens au sein des sociétés du groupe GROUPE0.) ainsi que la fourniture, auxdites sociétés, de toutes prestations de service dans les domaines notamment comptable, financier, juridique, administratif, technique et ressources humaines - est détenue par la société SOCIETE8.).

Il en résulte encore que cette dernière société détient des participations dans près d'une cinquantaine d'autres entreprises, participation qui est dans la plupart des cas intégrale.

Il n'a pas été contesté que toutes ces entreprises font partie du même groupe et que le président du conseil d'administration et administrateur-délégué de la société-mère est un dénommé PERSONNE2.).

Ce dernier est par ailleurs gérant unique de la société défenderesse.

L'une des sociétés de ce groupe, qui est également détenue à 100% par la société SOCIETE8.), est la société SOCIETE3.) qui occupe 54 salariés et dont le siège social est établi à la même adresse. Il n'a pas été contesté que le gérant de cette dernière société est également le prédit PERSONNE2.) et il résulte des pièces versées par l'employeur lui-même que cette société a pour objet toutes activités d'affrètement et de transport.

La société SOCIETE8.) détient encore la société SOCIETE4.), établie à la même adresse que les précédentes et dont il n'a pas non plus été contesté qu'elle est gérée par PERSONNE2.). Il résulte des pièces versées que cette société occupe 16 salariés et qu'elle a pour objet toute activité d'affrètement et de transport, son chiffre d'affaires se composant principalement, d'après les pièces versées par la requérante, de la refacturation aux clients grands comptes du groupe de transport effectué en sous-traitance par les autres sociétés du groupe.

La société-mère détient par ailleurs les sociétés SOCIETE6.) (62 salariés) et SOCIETE7.) (22 salariés) qui ont toutes deux pour objet l'exploitation d'une entreprise logistique, en transport national et international, distribution, entreposage et autres activités et prestations de services connexes concernant toutes marchandises et biens quelconques par terre, mer et air.

Les objets sociaux de ces différentes sociétés sont dès lors en partie identiques, en partie complémentaires.

Il se dégage encore des considérations développées ci-dessus qu'un bon nombre des sociétés visées par la requérante sont administrées par PERSONNE2.), ce dernier se présentant comme Président Directeur général sur le site internet du groupe.

Ledit groupe a encore publié sur son site, dont des copies d'écran ont été versées par la requérante, un Code éthique commun à toutes les sociétés du groupe ayant pour but de contribuer à sa réussite en tant qu' « entreprise » et à garantir le rayonnement du groupe en tant que tel.

Il y a dès lors une concentration des pouvoirs de direction et des activités identiques et complémentaires.

Encore faut-il, dans le cadre des relations de travail, l'existence d'une unité sociale.

Or, le contrat de travail de PERSONNE1.) indique les sociétés dans lesquelles la requérante pouvait être temporairement détachée, la société défenderesse n'ayant pas contesté que toutes ces sociétés font partie du groupe détenu par la société SOCIETE8.).

Le Code éthique commun se réfère encore au service des ressources humaines du groupe.

Le tribunal en déduit, à défaut de contestations particulières de la part de la société défenderesse, qu'il existe au niveau du groupe une gestion centralisée de l'ensemble du personnel avec une interchangeabilité dudit personnel ou des mutations de personnel d'une société à l'autre.

La totalité du personnel du groupe dépassant le seuil des 150 salariés, l'employeur était dès lors soumis à l'obligation de convoquer sa salariée à un entretien préalable.

Cet entretien préalable n'ayant pas eu lieu, le licenciement du 29 mai 2024 est affecté d'une irrégularité formelle.

Le montant réclamé à ce titre n'ayant pas été contesté, il y a lieu de condamner la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) à payer à la requérante une indemnité pour irrégularité formelle à hauteur du montant de 2.570,93 €.

<u>Quant au remboursement des honoraires d'avocat :</u>

PERSONNE1.) demande la condamnation de son ancien employeur à lui payer la somme de 3.500 € à titre de frais et honoraires d'avocat sur base des articles 1382 et 1383 du Code civil.

Par arrêt du 9 février 2012, la Cour de cassation a retenu que les frais non compris dans les dépens, partant également les honoraires d'avocat, constituent un préjudice réparable et peuvent être remboursés sur base de la responsabilité pour faute des articles 1382 et 1383 du Code civil.

Force est toutefois de constater que dans le cadre de la présente procédure, la représentation par voie d'avocat n'est pas obligatoire.

Abstraction faite de la circonstance que PERSONNE1.) n'a pas remis de pièces en vue d'établir le préjudice allégué, le tribunal considère que le choix de la requérante de faire gérer son litige par une tierce personne ne saurait être opposable à l'employeur dans la mesure où il ne s'agit pas d'un préjudice imputable à une faute de ce dernier, mais d'un choix délibéré dont la requérante doit seul supporter les éventuelles conséquences.

Sa demande sur base des articles 1382 et 1383 du Code civil est dès lors à rejeter.

Quant aux indemnités de procédure :

La requérante n'ayant pas justifié de l'iniquité requise dans le cadre de l'article 240 du Nouveau code de procédure civile, elle ne saurait prétendre à une indemnité de procédure de sorte qu'il y a lieu de la débouter de sa demande.

Au vue de l'issue du litige, il en va de même de la demande reconventionnelle de la société défenderesse.

Quant à l'exécution provisoire :

Aux termes de l'article 148 du Nouveau code de procédure civile, le jugement est exécutoire par provision s'il s'agit de salaires échus.

La salariée ne s'étant pas vu allouer d'arriérés de salaire et n'ayant pas fait valoir d'autres arguments de nature à justifier la mesure sollicitée, il n'y a pas lieu d'ordonner l'exécution provisoire du présent jugement.

Par ces motifs,

Le tribunal du travail de et à Esch-sur-Alzette,
siégeant en matière de contestations entre employeurs et salariés,
statuant contradictoirement et en premier ressort ;

reçoit la requête en la forme ;

donne acte à PERSONNE1.) de la renonciation à sa demande relative au préjudice matériel et de la réduction de sa demande relative au préjudice moral ;

donne acte à la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) de sa demande reconventionnelle relative à l'indemnité de procédure ;

déclare le licenciement du 29 mai 2024 fondé et justifié ;

dit les demandes de PERSONNE1.) relatives à l'indemnité compensatoire de préavis et au préjudice moral non fondées ;

en déboute ;

dit la demande de PERSONNE1.) relative à l'indemnité pour irrégularité formelle fondée ;

condamne la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) à payer à PERSONNE1.) de ce chef le montant de 2.570,93 € avec les intérêts légaux à partir de la demande en justice, le 12 août 2024, jusqu'à solde ;

dit les demandes respectives des parties sur base de l'article 240 du Nouveau code de procédure civile non fondées ;

en déboute ;

dit qu'il n'y a pas lieu à exécution provisoire du jugement ;

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

Ainsi fait et jugé à Esch-sur-Alzette par le tribunal du travail d'Esch-sur-Alzette composé de :

Frank NEU, juge de paix, président,
Armand ROBINET, assesseur-patron,
Joël SCHWINNINGER, assesseur-salarié,
Dominique SCHEID, greffière,

et prononcé en audience publique à Esch-sur-Alzette par Frank NEU, juge de paix, président,

et ont le président et le greffier signé le présent jugement.