Texte pseudonymisé

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

REPERTOIRE NR.: 3814/2025
L-TRAV-374/25

TRIBUNAL DU TRAVAIL DE LUXEMBOURG

AUDIENCE PUBLIQUE DU 25 NOVEMBRE 2025

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
Emilie MACCHI	assesseur-employeur
Patrick JUCHEM	assesseur-salarié
Jill LEJEUNE	greffière

a rendu le jugement qui suit, dans la cause

entre

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

partie demanderesse, comparant par Maître Max LOEHR, avocat à la Cour, demeurant à Luxembourg,

et

PERSONNE2.), exerçant en nom personnel le commerce dénommé « SOCIETE1.) », établi à L-ADRESSE2.), inscrit au Registre de Commerce et des Sociétés de Luxembourg sous le numéro NUMERO1.),

partie défenderesse, comparant par Maître Léa RAGAZZINI, avocat à la Cour, en remplacement de Maître Lex THIELEN, avocat à la Cour, les deux demeurant à Luxembourg.

Procédure

L'affaire fut introduite par requête - annexée à la minute du présent jugement - déposée au greffe de la Justice de Paix de Luxembourg le 18 juin 2025.

Par convocations émanant du greffe, les parties furent appelées à l'audience publique du 28 juillet 2025. L'affaire subit ensuite plusieurs remises contradictoires à la demande des parties et fut utilement retenue à l'audience du 11 novembre 2025.

Lors de cette audience Maître Max LOEHR comparu pour la partie demanderesse, tandis que Maître Léa RAGZZINI comparu pour la partie défenderesse.

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 :

Indications de procédure

Par requête déposée au greffe le 18 juin 2025, PERSONNE1.) a fait convoquer son ancien employeur PERSONNE2.) à comparaître devant le tribunal du travail de Luxembourg aux fins de voir requalifier le contrat de travail signé entre parties le 18 juin 2024 en contrat de travail à durée indéterminée, à voir déclarer le licenciement avec effet immédiat du 21 mars 2025 abusif et à l'entendre condamner principalement, au paiement des montants suivants :

- Indemnité compensatoire de préavis : 6.336,00 euros
- Préjudice matériel : 3.168,00 euros
- Préjudice moral : 10.000 euros

à chaque fois avec les intérêts légaux à partir de la demande en justice, jusqu'à solde.

A titre subsidiaire, PERSONNE1.) réclame le paiement du montant de 6.336,00 euros à titre de dommages et intérêts sur base de l'article L. 122-13, alinéa 2, du Code du travail, avec les intérêts légaux à partir de la demande en justice, jusqu'à solde.

PERSONNE1.) sollicite encore la condamnation de son ancien employeur au paiement de 1.872,00 euros à titre de paiement de ses jours de congés non pris et de 5.336,00 euros à titre d'arriérés de salaire pour les mois de janvier, février et mars 2025, à chaque fois avec les intérêts légaux à partir de la demande en justice, jusqu'à solde.

Il demande de condamner son ancien employeur à la délivrance des fiches de salaires de l'année 2025, du certificat de travail ainsi que du certificat de rémunération et de retenue d'impôts endéans la huitaine de la notification du jugement, sous peine d'une astreinte de 100 euros par document et par jour de retard.

PERSONNE1.) sollicite en outre la condamnation de la partie défenderesse au paiement de la somme de 2.000 euros au titre du remboursement des frais d'avocat, d'une indemnité de procédure de 1.500 euros et aux frais et dépens.

Il demande d'ordonner l'exécution provisoire du jugement à intervenir.

La demande, régulière en la forme, est recevable.

Faits

Par contrat de travail à durée déterminée du 18 juin 2024, PERSONNE1.) a été engagé par PERSONNE2.) en qualité de travailleur polyvalent du bâtiment.

Par courrier recommandé daté du 21 mars 2025, PERSONNE1.) a été licencié avec effet immédiat.

Le courrier est de la teneur suivante :

Cf. courrier

APPRÉCIATION

La requalification du contrat de travail à durée déterminée

PERSONNE1.) conclut à titre principal à voir requalifier le contrat de travail à durée déterminée en contrat de travail à durée indéterminée au motif que le contrat de travail n'indique pas la définition de son objet.

PERSONNE2.) se rapporte à prudence de justice quant à la demande en requalification, ce qui équivaut à une contestation.

L'article L.122-1 du Code du travail dispose que le contrat de travail à durée déterminée peut être conclu pour l'exécution d'une tâche précise et non durable; il ne peut avoir pour objet de pourvoir durablement à un emploi lié à l'activité normale et permanente de l'entreprise. Le législateur a ensuite précisé ce qu'il considérait notamment comme tâche précise et non durable au sens de la loi :

1. le remplacement d'un salarié temporairement absent ou dont le contrat de travail est suspendu pour des motifs autres qu'un conflit collectif de travail ou le manque de travail résultant de causes économiques ou d'intempéries, ainsi que le remplacement d'un salarié sous contrat à durée indéterminée dont le poste est devenu vacant, dans l'attente de l'entrée en service effective du salarié appelé à remplacer celui dont le contrat a pris fin;
2. l'emploi à caractère saisonnier défini par règlement grand-ducal;
3. les emplois pour lesquels dans certains secteurs d'activité il est d'usage constant de ne pas recourir au contrat à durée indéterminée en raison de la nature de l'activité exercée ou du caractère par nature temporaire de ces emplois, la liste de ces secteurs et emplois étant établie par règlement grand-ducal;
4. l'exécution d'une tâche occasionnelle et ponctuelle définie et ne rentrant pas dans le cadre de l'activité courante de l'entreprise;
5. l'exécution d'une tâche précise et non durable en cas de survenance d'un accroissement temporaire et exceptionnel de l'activité de l'entreprise ou en cas de démarrage ou d'extension de l'entreprise;

6. l’exécution de travaux urgents rendue nécessaire pour prévenir des accidents, pour réparer des insuffisances de matériel, pour organiser des mesures de sauvetage des installations ou des bâtiments de l’entreprise de manière à éviter tout préjudice à l’entreprise et à son personnel;
7. l’emploi d’un chômeur inscrit à l’Administration de l’emploi, soit dans le cadre d’une mesure d’insertion ou de réinsertion dans la vie active, soit appartenant à une catégorie de chômeurs déclarés éligibles pour l’embauche moyennant contrat à durée déterminée, définie par un règlement grand-ducal à prendre sur avis du Conseil d’Etat et de l’assentiment de la Conférence des Présidents de la Chambre des députés. Les critères déterminant les catégories de chômeurs éligibles tiennent notamment compte de l’âge, de la formation et de la durée d’inscription du chômeur ainsi que du contexte social dans lequel il évolue;
8. l’emploi destiné à favoriser l’embauche de certaines catégories de demandeurs d’emploi;
9. l’emploi pour lequel l’employeur s’engage à assurer un complément de formation professionnelle au salarié.

Aux termes de l’article L.122-2 (1) du même code, le contrat de travail conclu pour une durée déterminée doit comporter entre autres la définition de son objet (…).

La loi a clairement entendu restreindre le recours au contrat de travail à durée déterminée à l’exécution d’une tâche précise et non durable, c’est-à-dire à des situations exceptionnelles.

Celui qui veut conclure un contrat à durée déterminée doit justifier le recours à un tel contrat dans l’écrit même du contrat en y donnant la définition précise de son objet.

En l’espèce, le contrat de travail précise dans son article 3 que *« le salarié est engagé en qualité d’un travailleur polyvalent du bâtiment. L’employeur se réserve le droit d’affecter le salarié à une autre fonction et ce, selon les besoins de l’employeur et en considération de la formation et des qualifications du salarié. »*

Il y a lieu de constater que le contrat signé entre parties n’indique pas les circonstances de nature à justifier le recours au contrat à durée déterminée.

L’objet du contrat ne permettant pas de vérifier, en l’absence de toute autre précision, la raison pour laquelle cet emploi est limité dans le temps, il y a lieu de retenir que le contrat de travail du 18 juin 2024 a été conclu en violation des dispositions de l’article L.122-2 (1) du Code du travail et il convient donc, conformément à l’article L.122-2 (2) du Code du travail, de retenir que le contrat précité est réputé à durée indéterminée.

Il résulte de ce qui précède que la relation de travail ayant existé entre PERSONNE1.) et PERSONNE2.) est à requalifier en contrat de travail à durée indéterminée à partir du 18 juin 2024, date de prise d’effet du contrat de travail.

Le licenciement du 21 mars 2025

PERSONNE1.) fait valoir que le licenciement serait abusif alors que la lettre de licenciement n’énoncerait aucun motif justifiant la résiliation avec effet immédiat du contrat de travail.

PERSONNE2.) conclut au bien-fondé du licenciement prononcé et au rejet des demandes de PERSONNE1.).

Il résulte de l'article L.124-10 (3) du Code du travail que l'énonciation du ou des motifs d'un licenciement avec effet immédiat doit répondre aux exigences suivantes :

1) elle doit 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 congédiement abusif,
2) elle doit être de nature à empêcher l'auteur de la résiliation d'invoquer a posteriori des motifs différents de ceux qui ont réellement provoqué la rupture,
3) elle doit permettre aux tribunaux d'apprécier la gravité de la faute commise et d'examiner si les griefs invoqués devant eux s'identifient avec les motifs notifiés.

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.

En l'espèce, la lettre de licenciement du 21 mars 2025 se contente d'indiquer que *« […] vos absences sans justification et sans prévenir constituent un manquement grave à vos obligations contractuelles […] ».* S'il résulte de la lettre que ces absences injustifiées se situent janvier et février 2026, l'employeur omet de renseigner les dates précises de ces prétendues absences.

Il y a partant lieu de retenir que la partie défenderesse n'a pas indiqué le motif avec la précision légalement exigée dans la lettre de licenciement.

L'insuffisance des motifs équivalant à une absence de motifs, le licenciement que la partie défenderesse a prononcé à l'encontre de PERSONNE1.) par courrier du 21 mars 2025 est à déclarer abusif.

L'indemnisation

Conformément à l'article L. 124-10 (4) du Code du travail, le licenciement ne prend effet que le jour de la notification de la lettre de licenciement, soit en l'espèce le 21 mars 2025.

Il s'ensuit que l'indication dans la lettre de licenciement d'une date de prise d'effet antérieure est inopérante et sans autre incidence notamment quant à l'indemnisation.

<u>Indemnité compensatoire de préavis</u>

En ce qui concerne l'indemnité compensatoire de préavis, il convient de relever, que l'article L. 124-6 du Code du travail prévoit que la partie qui a mis fin au contrat sans y être autorisée par l'article L. 124-10 ou sans respecter les délais de préavis des

articles L. 124-4 et L. 124-5, doit payer à l'autre partie une indemnité compensatoire de préavis égale au salaire correspondant à la durée du préavis.

Aux termes de l'article L.124-3 (2) du Code du travail, le contrat de travail résilié à l'initiative de l'employeur prend fin après un préavis de deux mois pour le salarié qui justifie d'une ancienneté de services continus inférieure à cinq ans.

Au de son ancienneté, PERSONNE1.) dont le licenciement a été déclaré abusif, aurait donc droit à une indemnité compensatoire de préavis égale à la rémunération correspondant à la durée du préavis légal qui, en l'espèce, aurait été de deux mois.

En l'absence de contestations circonstanciées quant au salaire de référence à prendre en compte dans le cadre du calcul de cette indemnité et faute d'éléments permettant au tribunal d'établir une moyenne mensuelle, il y a lieu, conformément aux plaidoiries du requérant, de tenir compte d'un salaire de référence d'un montant de 3.168 euros, correspondant au montant du salaire mensuel brut résultant de la fiche de salaire du mois de décembre 2024.

La demande de PERSONNE1.) en paiement d'une indemnité compensatoire de préavis doit être déclarée fondée pour le montant non autrement contesté de (2 x 3.168 euros) = 6.336,00 euros.

Préjudice matériel

PERSONNE1.) expose avoir trouvé un nouvel emploi à compter du 16 avril 2025. Il sollicite indemnisation de son préjudice matériel sur la période entre la date du licenciement et la date de prise d'effet de son nouveau contrat de travail.

PERSONNE2.) conteste le préjudice matériel réclamé au regard de la faible ancienneté de PERSONNE1.) et de l'absence de recherche active d'un nouvel emploi.

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-intérêts, il y a lieu de tenir compte notamment de la nature de l'emploi et de l'ancienneté de service de l'employé ainsi que des intérêts légitimes tant de l'employé que de ceux de l'employeur.

Si l'indemnisation du dommage matériel d'un salarié licencié abusivement doit être aussi complète que possible, seul le dommage qui se trouve en relation causale directe avec le congédiement doit être indemnisé.

Ainsi, 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, le salarié étant obligé de faire tous les efforts pour trouver un emploi de remplacement. 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 et de faire tous les efforts nécessaires pour trouver le plus tôt possible un emploi de remplacement. Il ne saurait se cantonner dans une attitude passive et se contenter d'une simple inscription comme chômeur (Cour d'appel, 7 juillet 2005, numéro 29523 du rôle).

En l'espèce, la période de référence en relation causale avec le licenciement est à fixer à deux mois.

Dès lors, le préjudice matériel subi est couvert par l'indemnité compensatoire de préavis, de sorte que la demande en indemnisation de ce chef est à rejeter.

Préjudice moral

PERSONNE2.) conteste le préjudice moral réclamé. Il demande de prendre en considération qu'il a été hospitalisé à partir du 20 février 2025 dans le cadre d'une dépression sévère avec une tentative de suicide, raison pour laquelle il n'aurait pas été en mesure de s'occuper avec la diligence requise de ses obligations en tant qu'employeur.

PERSONNE1.) a droit à la réparation du préjudice moral consécutif à son licenciement abusif. Ce préjudice correspond en principe à l'atteinte à sa dignité de salarié et à l'anxiété quant à sa situation professionnelle et financière.

Il est de principe que le préjudice moral, à l'instar du préjudice matériel n'est indemnisable qu'à condition que son existence soit établie.

Si le licenciement d'un salarié lui cause de l'anxiété quant à son avenir professionnel et une incertitude quant à la possibilité de retrouver au plus vite un emploi après une certaine période de stabilité dans son emploi auprès du même employeur, cet état dépend aussi de l'attitude de ce salarié qui doit prouver qu'il s'est effectivement fait des soucis pour son avenir professionnel et que l'obligation de rechercher un nouvel emploi lui a causé des tracas.

Même si PERSONNE1.) n'a pas prouvé que la recherche d'un nouvel emploi lui a causé des tracas particuliers et qu'il s'est fait des soucis pour son avenir professionnel, il a cependant subi un préjudice moral du fait de l'atteinte portée à sa dignité de salarié qui, compte tenu des circonstances du licenciement, est à fixer *ex æquo et bono* à la somme de 1.200 euros.

Arriérés de salaires

PERSONNE1.) réclame 5.336,00 euros à titre d'arriérés de salaire pour les mois de janvier, février et mars 2025.

PERSONNE2.) se rapporte à prudence de justice quant à la demande, ce qui équivaut à une contestation

Il n'est pas établi que PERSONNE1.) aurait été absent de manière injustifiée pendant la période de janvier 2025 jusqu'à son licenciement en date du 21 mars 2025.

A défaut de preuve de paiement et de contestations circonstanciées, le juge ne pouvant pas statuer ultra petita, il y a lieu de faire droit à la demande pour le montant réclamé.

Congés non pris

PERSONNE1.) sollicite encore la condamnation de son ancien employeur au paiement de 1.872 euros à titre de paiement de 13 jours de congés accrus en 2025 et non pris à la fin de la relation de travail.

PERSONNE2.) se rapporte à prudence de justice quant à la demande, ce qui équivaut à une contestation.

Le contrat de travail ayant pris fin le 21 mars 2025, le requérant n'a pas droit à un congé durant la période de préavis non respectée par l'employeur, le congé payé étant un congé de récréation et constituant en principe la contrepartie de la prestation de travail (cf. Cour, 11 avril 2013, n° 37615 du rôle).

En vertu de l'article L. 233-12 du Code du travail, lorsque le contrat de travail prend fin dans le courant de l'année, le salarié a droit à un douzième de son congé annuel par mois de travail entier sans préjudice des dispositions légales ou conventionnelles relatives au préavis de licenciement. Les fractions de mois dépassant quinze jours de calendrier sont comptées comme mois de travail entier. Si après la résiliation du contrat de travail de la part soit de l'employeur, soit du salarié, ce dernier quitte son emploi avant d'avoir joui de la totalité du congé qui lui est dû, l'indemnité correspondant au congé non encore pris lui est versée au moment de son départ, sans préjudice de ses droits au préavis de licenciement.

L'employeur n'a pas prouvé la prise de congés par la production du livre des congés qu'il est obligé de tenir en application de l'article L.233-17 du Code du travail ; il n'a pas non plus prouvé qu'il avait même partiellement indemnisé les heures de congés non prises à la fin de la relation de travail.

Il y a partant lieu de retenir que PERSONNE1.) peut prétendre à indemnisation de (26/12 x 3 mois =) 6,5 jours de congés non pris, soit (8 x 18 = 144 x 6,5 =) 936 euros.

La demande de production de documents

<u>Les fiches de salaire</u>

Aux termes de l'article L. 125-7 (1) du Code du travail *« L'employeur est obligé de remettre au salarié à la fin de chaque mois, ensemble avec le dernier versement de traitement ou de salaire, un décompte exact et détaillé quant au mode de calcul du salaire ou du traitement exprimant notamment la période de travail et le nombre total d'heures de travail correspondant à la rémunération versée, le taux de rémunération des heures prestées ainsi que tout autre émolument en espèces ou en nature ».*

En l’espèce, la partie défenderesse reste en défaut d’établir qu’elle a respecté cette obligation, de sorte qu’il y a lieu de condamner PERSONNE2.) à remettre à PERSONNE1.) les fiches de salaire pour les mois de janvier à mars 2025.

Le certificat de travail

L’article L.125-6 du Code du travail dispose que si le salarié en a fait la demande, l’employeur est obligé 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.

La partie défenderesse restant en défaut de prouver qu’elle a remis un tel certificat au requérant, il y a lieu de faire droit à la demande de communication du requérant.

Le certificat de rémunération

La demande du requérant tendant à la remise du certificat de rémunération pour l’année 2025 est également fondée en application des dispositions de l’article 11 (2) du règlement grand-ducal du 27 décembre 1974 concernant la procédure de la retenue d’impôt sur les salaires et les pensions.

Afin d’assurer la remise des documents précités, il y a lieu, conformément à l'article 2059 du Code civil, d’assortir cette condamnation d’une astreinte de 15 euros par document et par jour de retard, tout en précisant que l’astreinte est plafonnée au montant de 2.000 euros.

Honoraires d’avocat

PERSONNE1.) sollicite encore la condamnation de PERSONNE2.) au paiement d'un montant de 2.000 euros du chef de frais d'avocat exposés pour la défense de ses intérêts en justice, sur base des articles 1382 et 1383 du Code civil.

Cette demande est contestée par la partie défenderesse.

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.

S'il est ainsi vrai que le paiement des honoraires d'avocat trouve son origine première dans le contrat qui lie le client à son avocat, il est non moins vrai que si le dommage dont se plaint la victime trouve sa cause dans la faute du responsable, le recours à l'avocat pour obtenir indemnisation de ce dommage, bien que distinct du dommage initial, est une suite nécessaire de cette faute et partant en lien causal avec elle (Cour 21 janvier 2014, Not. 21340/02/CD).

En l’espèce, force est toutefois de constater que dans le cadre de la présente procédure, la représentation par voie d’avocat n’est pas obligatoire.

Le tribunal considère dès lors que le choix du requérant de faire gérer son litige l'opposant à la partie défenderesse par une tierce personne qu'il rémunère, ne saurait être opposable à la partie défenderesse, dans la mesure où il ne s'agit pas d'un préjudice imputable à une faute de la partie adverse, mais d'un choix délibéré dont le requérant doit seul supporter les conséquences.

D'autre part, le droit d'agir en justice pour être entendu par le juge sur le fond d'une contestation constitue un droit fondamental dont l'exercice n'est susceptible d'engager la responsabilité de son auteur qu'en présence d'un abus résultant d'une intention malveillante, d'une erreur grossière équipollente au dol ou d'une légèreté blâmable.

Comme aucune faute dans le sens prédécrit n'est établie dans le chef de PERSONNE2.) la demande de PERSONNE1.) concernant les frais et honoraires d'avocats doit être déclarée non fondée.

Indemnité de procédure

PERSONNE1.) demande encore à voir condamner PERSONNE2.) à lui payer une indemnité de procédure de 2.500 euros.

En l'espèce, il serait inéquitable de laisser les frais non compris dans les dépens à charge de PERSONNE1.) qui a dû ester en justice pour faire reconnaître ses droits.

Eu égard à la nature et au résultat du litige, le tribunal du travail possède les éléments d'appréciation suffisants pour fixer à 800 euros la part des frais non compris dans les dépens qu'il serait inéquitable de laisser à charge de PERSONNE1.).

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, ce qui est le cas en l'espèce pour la condamnation relative aux arriérés de salaires et l'indemnité pour jours de congés non pris, soit pour la somme de (5.336 + 936 =) 6.272 euros ainsi que pour la condamnation relative à la remise de documents.

Il y a encore lieu de condamner la société défenderesse, eu égard l'issue du litige, 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 à l'égard de toutes les parties et en premier ressort,

reçoit la demande en la forme,

constate que les parties étaient liées dès le 18 juin 2024 par un contrat de travail à durée indéterminée,

déclare abusif le licenciement avec effet immédiat du 21 mars 2025,

dit fondée la demande de PERSONNE1.) en paiement d'une indemnité compensatoire de préavis pour le montant de 6.336,00 euros ;

dit non fondée la demande de PERSONNE1.) à titre d'indemnisation du dommage matériel,

dit fondée la demande de PERSONNE1.) à titre d'indemnisation du dommage moral à concurrence du montant de 1.200 euros ;

dit fondée la demande de PERSONNE1.) en paiement d'arriérés de salaire pour le montant de 5.336,00 euros ;

dit fondée la demande de PERSONNE1.) en paiement d'une indemnité pour congés légaux non pris pour le montant de 936 euros ;

partant,

condamne PERSONNE2.) à payer à PERSONNE1.) la somme de 13.808 euros avec les intérêts au taux légal à partir de la demande en justice jusqu'à solde ;

dit fondée la demande de PERSONNE1.) tendant à la remise d'une fiche de salaire pour les mois de janvier, février et mars 2025, d'un certificat de travail et d'un certificat de rémunération pour l'année 2025 ;

condamne PERSONNE2.) à remettre à PERSONNE1.) la fiche de salaire pour les mois de janvier, février et mars 2025, un certificat de travail et un certificat de rémunération pour l'année 2025, dans la quinzaine de la notification du présent jugement, sous peine d'une astreinte de 15 euros par document et jour de retard, le maximum de l'astreinte étant fixé à 2.000 euros ;

ordonne l'exécution provisoire du jugement pour le montant de 6.272 euros ;

ordonne l'exécution provisoire de la condamnation de remise des prédits documents;

dit non fondée la demande de PERSONNE1.) en indemnisation du chef de frais et honoraires d'avocat exposés ;

dit fondée la demande de PERSONNE1.) en allocation d'une indemnité sur base de l'article 240 du Nouveau Code de procédure civile à concurrence de 800 euros ;

condamne PERSONNE2.) à payer à PERSONNE1.) une indemnité de 800 euros sur base de l'article 240 du Nouveau Code de procédure civile,

condamne PERSONNE2.) à tous les 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**