Texte pseudonymisé

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

Rép.no. 1613/26
L-TRAV-240/25

JUSTICE DE PAIX DE LUXEMBOURG

AUDIENCE PUBLIQUE DU LUNDI, 27 AVRIL 2026

LE TRIBUNAL DU TRAVAIL DE ET A LUXEMBOURG

DANS LA COMPOSITION:

Fakrul PATWARY	Juge de paix, Président
Michèle MERLE	Assesseur - employeur
Gabriel DI LETIZIA	Assesseur - salarié
Joé KERSCHEN	Greffier assumé

A RENDU LE JUGEMENT QUI SUIT
DANS LA CAUSE ENTRE:

PERSONNE1.),

demeurant à F-ADRESSE1.),

PARTIE DEMANDERESSE

comparant par la société à responsabilité limitée NC ADVOCAT SARL, inscrite au Barreau de Luxembourg sur la liste V, établie et ayant son siège social L-1222 Luxembourg, 16, rue Beck / coin 95 Grand-Rue, inscrite au Registre de Commerce et des Sociétés de Luxembourg sous le numéro B236962, représentée aux fins de la présente par Maître Kefseresma AKSU, avocat à la Cour, en remplacement de Maître Nadia CHOUHAD, avocat à la Cour, les deux demeurant professionnellement à la même adresse,

ET:

PERSONNE2.),

demeurant à L-ADRESSE2.),

PARTIE DEFENDERESSE

comparant par Maître Cyril CHAPON, avocat à la Cour, en remplacement de Maître Lex THIELEN, avocat à la Cour, les deux demeurant à Luxembourg.

P R O C E D U R E:

L'affaire a été introduite par requête - annexée à la présente minute - déposée au greffe de la Justice de paix de Luxembourg en date du 25 avril 2025, sous le numéro 240/25.

Sur convocations émanant du greffe, les parties ont été convoquées à l'audience publique du 28 mai 2025. L'affaire a ensuite subi plusieurs remises et a été utilement retenue à l'audience publique du 25 février 2026 à laquelle les parties ont été entendues en leurs moyens et conclusions.

A l'appel de la cause à l'audience publique du 25 février 2026, Maître Kefseresma AKSU, en remplacement de Maître Nadia CHOUHAD, s'est présentée pour PERSONNE1.), tandis que Maître Cyril CHAPON, en remplacement de Maître Lex THIELEN, s'est présenté pour PERSONNE2.) (ci-après « PERSONNE2.) »).

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

JUGEMENT QUI SUIT :

1. <u>Faits</u>

PERSONNE1.) a été engagée en qualité de *« personne d'aides et soins à une personne dépendante »* par PERSONNE2.) suivant contrat de travail à durée indéterminée du 7 octobre 2024 avec effet au même jour.

Le prédit contrat prévoyait une période d'essai de 6 mois ayant débuté le 7 octobre 2024 et dont la fin était prévue le 7 avril 2025.

Par courrier recommandé du 31 janvier 2025 (erronément daté au 31 janvier 2024), PERSONNE2.) a notifié à la requérante son licenciement avec préavis de 24 jours durant la période d'essai courant du 1er février 2025 et expirant le 24 février 2025, avec dispense de travail, dans les termes suivants :

SCAN DE LA LETTRE DE LICENCIEMENT

Par courrier recommandé du 3 avril 2025, PERSONNE1.) a contesté son licenciement.

Lors du licenciement, la requérante était âgée de 29 ans et avait une ancienneté de 4 mois.

2. Prétentions et moyens des parties

2.1. PERSONNE1.)

Par requête déposée au greffe du Tribunal du travail de et à Luxembourg en date du 25 avril 2025, PERSONNE1.) a fait convoquer PERSONNE2.) devant le Tribunal du travail de céans aux fins de voir déclarer abusif le licenciement avec préavis durant la période d'essai du 31 janvier 2025, dont elle a fait l'objet et pour y entendre condamner son ancien employeur à lui payer les montants suivants, augmentés des intérêts légaux à partir du 31 janvier 2025, sinon à partir de la demande justice, sinon à compter du jugement à intervenir, jusqu'à solde :

- préjudice matériel	10.800.- euros net
- préjudice moral	3.000.- euros
- arriérés de salaire	6.248,39.- euros
- congés payés non pris pour la période d'octobre 2024 à mai 2025	1.323.- euros
- frais de déplacements professionnels	382,20.- euros

Elle demande encore de condamner PERSONNE2.) à lui délivrer les documents suivants :

- les fiches de salaire rectifiées pour les mois d'octobre 2024 et décembre 2024 ;
- les fiches de salaire pour les mois de novembre 2024, janvier 2025, février 2025, mars 2025, avril 2025 et mai 2025 ;
- les certificats de rémunération relatifs à l'année 2024 et 2025.

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

Elle réclame également le remboursement des frais et honoraires d'avocats d'un montant de 2.000.- euros.

A l'audience du 25 février 2026, PERSONNE1.) réajuste plusieurs de ses demandes, elle :

- augmente sa demande en indemnisation de son préjudice matériel au montant de de 14.478.- euros brut ;
- diminue sa demande en arriéré de salaire au montant de 1.302,46.- euros ;
- augmente sa demande en indemnité de congés non pris au montant de à 3.247.- euros brut ;
- renonce à sa demande en condamnation à une indemnité de procédure ;

- renonce à sa demande en remboursement des frais et honoraires d'avocats.

La requérante expose en premier lieu qu'elle aurait été en arrêt maladie pendant les périodes suivantes :

- du 27 janvier 2025 au 31 janvier 2025 ;
- du 31 janvier 2025 au 1er mars 2025.

L'employeur aurait dûment été informé de ces arrêts de maladie par la communication des certificats. La requérante aurait donc été protégée contre le licenciement pendant l'intégralité de la période indiquée sur le certificat médical.

En raison des périodes de maladie, la période d'essai aurait été suspendu et par conséquent prolongée jusqu'au 7 mai 2025 au lieu du 7 avril 2025.

L'employeur ayant procédé à un licenciement durant la période de protection contre le licenciement, le licenciement du 31 janvier 2025 devrait dès lors être déclaré abusif pour avoir été notifié pendant la maladie de la requérante.

La requérante conclut qu'elle aurait subi un préjudice matériel qu'elle évalue à trois mois, soit un total de 10.800.- euros (3.600.- euros * 3). Le contrat de travail ayant prévu une rémunération mensuelle nette, le mensuel brut serait de 4.826,80 euros x 3, soit le montant de 14.478.- euros brut.

Le préjudice moral serait élevé, alors que la requérant aurait occupé son poste avec un engagement sans faille et qu'elle aurait démontré chaque jour son attachement à son employeur et aux missions qui lui auraient été confiées. Elle n'aurait pas considéré l'emploi comme une simple activité professionnelle, mais comme une véritable vocation, dans lequel elle se serait investie avec une énergie et une loyauté exemplaire. Elle aurait subi en raison du licenciement, un profond sentiment d'injustice et de désarroi moral intense.

Quant aux arriérés de salaires, l'employeur aurait stipulé un salaire net. Par conséquent, la requérante doit obtenir n'importe les retenues et les horaires effectué, chaque mois le même montant, ce qui n'aurait pas été le cas. Elle réclame après divers paiements de la défenderesse, finalement le montant de 1.302,46.- euros au titre d'arriéré de salaire. L'employeur aurait encore indûment procédé à une retenue sur son salaire.

Quant aux congés non pris, elle aurait droit à 2,1 jours de congés par mois du 7 octobre 2024 au 7 mai 2025 inclus, soit 14,7 jours équivalent à 117,6 heures (8 heures x 14,7 jours). Elle aurait donc droit à 1.323.- euros.

Quant aux fiches de salaires, la requérante conteste les absences injustifiées prises en compte par son employeur, alors qu'elle aurait été dispensée de se présenter au travail par PERSONNE3.).

Quant à la communication des certificats de maladie, la requérante réplique qu'elle les aurait communiqués à PERSONNE4.), sœur de PERSONNE3.). PERSONNE4.) aurait géré les affaires de PERSONNE3.).
Pour le préjudice matériel, le contrat de travail continuerait à courir. En raison des maladies la période d'essai aurait dû prendre fin au 7 mai 2025. La requérante aurait donc droit à 3 mois de salaire du 24 février 2025 au 7 mai 2025.

Bien que l'employeur serait PERSONNE2.) sur papier, elle aurait pris ses instructions du mari la défenderesse, PERSONNE3.).

2.2. <u>PERSONNE2.)</u>

La défenderesse conteste toutes les demandes adverses et demande le rejet.

Quant au préjudice matériel, en matière de licenciement durant la période d'essai, il serait ancré dans la jurisprudence qu'il existerait une incertitude durant la période d'essai, de sorte que l'indemnisation d'un préjudice matériel ne serait pas possible. La requérante aurait d'ailleurs fait des démarches et recherches limités. Elle n'aurait en plus que travaillé 4 mois. La défenderesse n'aurait aucune information quant au chômage potentiellement perçu en France. En effet, aucune pièce justificative ne serait versée, de sorte qu'elle ne saurait strictement rien. La défenderesse conclut à voir déclarer non fondée la demande adverse.

Quant au préjudice moral, le montant réclamé serait trop important au regard des 4 mois de travail.

Quant à la protection contre le licenciement pour cause de maladie, l'employeur n'aurait jamais eu les certificats de maladie. Elle renvoie à des échanges avec la belle-sœur de l'employeur qui travaillait dans une fiduciaire.

L'employeur aurait uniquement reçu un certificat du 13 janvier 2025 au 15 janvier 2025. La requérante n'aurait pas respecté l'information le premier jour et par après la réception du certificat par l'employeur au plus tard le 3^{e} jour.

Quant aux arriérés de salaires pour les mois d'octobre 2024 et de janvier 2025, il y aurait une exception d'inexécution, alors que la requérante ne serait pas venue travailler. Elle conteste un quelconque accord avec l'employeur en absence de preuves en ce sens.

Quant à la retenue de 714,75.- euros, la requérante aurait perdu des clés et la défenderesse aurait dû faire un remplacement. PERSONNE1.) n'aurait pas pu les rendre. Il serait question d'une négligence grave.

Les frais de déplacements sont contestés et seraient à rejeter.

Quant aux fiches de salaires après le dernier jour de travail le 24 février 2024, il ne serait pas possible d'en établir pour la période postérieure à la fin de la relation de travail. La défenderesse serait perplexe quant à cette demande, alors qu'elle ne comprendrait pas pour quelle raison le

contrat resterait jusqu'à la fin de la période d'essai. Un délégué ou une femme enceinte, il y aurait une nullité du licenciement, or, ce ne serait pas le cas d'espèce.

Quant à la remise des certificats de maladie, la jurisprudence serait très claire. PERSONNE4.) ne serait pas l'employeur. L'article L.121-6 disposerait que le salarié devrait avertir l'employeur ou son représentant. Les communications versées seraient uniquement des échanges entre copines.

3. Motifs de la decision

3.1. A titre préliminaire

Conformément à l'article 58 du Nouveau Code de procédure civile, *« il incombe à chaque partie de prouver conformément à la loi les faits nécessaires au succès de sa prétention. »*

Dans le même sens, l'article 1315 du Code civil dispose que *« celui qui réclame l'exécution d'une obligation, doit la prouver. Réciproquement, celui qui se prétend libéré, doit justifier le paiement ou le fait qui a produit l'extinction de son obligation. »*

En effet, le demandeur doit démontrer l'existence du fait ou de l'acte juridique sur lequel il fonde sa prétention : *actori incumbit probatio.* Celui qui a fait la preuve des éléments nécessaires à la naissance du droit qu'il invoque ne doit pas, en outre, prouver que ce droit s'est maintenu sans être modifié. Le défendeur se mue en demandeur en tant qu'il invoque une exception : *reus in excipiendo fit actor.* Il lui appartient donc de faire la preuve des faits qu'il invoque à titre d'exceptions (R. MOUGENOT, *Droit des obligations, La preuve*, éd. Larcier, 4e éd. 2012, p.108).

3.2. Quant à la protection contre le licenciement

La requérante soutenant que le licenciement serait abusif pour être intervenu pendant la période de protection de l'article L.121-6 du Code du travail, il lui incombe donc de prouver qu'elle a satisfait aux obligations à lui imposées cumulativement par cet article.

L'article L-121-6 du Code du travail prévoit que la salariée, incapable de travailler pour cause de maladie est obligé le jour même de l'empêchement, d'en avertir personnellement ou par personne interposée l'employeur ou le représentant de celui-ci.

L'avertissement visé à l'alinéa qui précède peut-être effectué oralement ou par écrit.

Le troisième jour de son absence au plus tard, le salarié est obligé de soumettre à l'employeur un certificat attestant de son incapacité de travail et de sa durée prévisible.

L'employeur averti conformément au paragraphe (1) ou en possession du certificat médical visé au paragraphe (2) n'est pas autorisé, même pour motif grave, à notifier la résiliation de son contrat de travail.

Les dispositions des alinéas 1 et 2 cessent d'être applicables à l'égard de l'employeur si la présentation du certificat médical n'est pas effectuée avant l'expiration du troisième jour d'absence du salarié.

Le droit pour licencier est partant recouvert le premier jour ouvrable qui suit celui couvert par le certificat de maladie.

En l'espèce, le licenciement a été notifié par courrier recommandé du 31 janvier 2025.

Il ressort des pièces versées que la requérante disposait d'un certificat médical pour la période du 27 janvier 2025 au 31 janvier 2025 inclus, certificat établi le 27 janvier 2025.

Il y a lieu de rappeler que l'employeur n'est que permis de licencier en cas de certificat médical non remis, à l'issue du troisième jour jusqu'à la remise effective, même tardive, d'un certificat médical.

PERSONNE2.) conteste avoir reçu un quelconque certificat.

Pour apprécier si l'employeur a licencié en période de protection ou non, il faut vérifier s'il était dûment informé de la maladie ou de la prolongation de l'état d'incapacité de travailler au moment où il a remis à la poste la lettre de licenciement, puisque c'est à ce moment qu'il exprime irrévocablement sa décision de licencier et il ne peut plus revenir sur sa décision. (cf. Cour d'appel, 3ème, 8 mai 2014, n° 39002 du rôle).

Il ressort d'un message instantané du 28 janvier à 9.47 heures (de l'année 2025, alors que la requérante n'était employée que du 7 octobre 2024 au 31 janvier 2025) que la requérante a envoyé son certificat de maladie à PERSONNE4.), sœur d'PERSONNE3.), qui est l'époux d'PERSONNE2.).

La défenderesse soutient que PERSONNE4.) ne serait ni l'employeur ni le représentant de l'employeur.

Or, il ressort de multiples échanges de courriels et messages instantanés que PERSONNE4.) s'occupait de l'établissement des fiches de salaires et gérait les affaires de son frère et ainsi de la défenderesse.

PERSONNE2.) a donc bien été informée de la maladie d'PERSONNE1.) du 27 janvier 2025 au 31 janvier 2025, alors que PERSONNE4.) est à considérer comme le représentant de la défenderesse.

Il y a lieu de rappeler que l'avertissement de l'employeur par courrier électronique suffit à l'exigence de l'article L.121-6 (1) du Code du travail et constitue une information valable de l'empêchement de se présenter à son poste (cf. Cour d'appel, 8ème, 15 décembre 2011, n° 36938 du rôle).

Il en va de même pour un message instantané réceptionné par l'employeur ou son représentant.

Dès lors, la conclusion s'impose au tribunal du travail que le licenciement avec préavis d'PERSONNE1.) est à déclarer abusif pour être intervenu en violation de l'article L.121-6 du Code du travail.

3.3. Quant à l'indemnisation

3.3.1. Préjudice matériel et moral

La requérante réclame l'indemnisation de son préjudice matériel et moral.

La défenderesse expose que le principe même d'une indemnisation en cas de licenciement durant la période d'essai ne se conçoit pas, en raison de l'incertitude de l'emploi.

Il est de jurisprudence constante, que si le salarié, irrégulièrement licencié pendant la période d'essai, ne peut prétendre à se voir dédommager de la perte d'un contrat définitif ou de la perte de salaires qu'il aurait pu toucher pendant une période de référence fixée, il est cependant en droit de réclamer, à titre de dédommagement, l'allocation d'une indemnité pour la période de préavis non respecté par l'employeur (Cour, 3ème, 24 mai 2012, n° 37440 du rôle).

Dès lors, le préjudice subi par la requérante, toutes causes confondues, doit être fixé au montant égal à la perte de salaire qu'elle a subie suite au non-respect du préavis.

Or, la requérante n'a pas été licencié par effet immédiat, mais par préavis. La durée du préavis n'est pas non plus contestée, de sorte qu'elle n'a pas de préjudice matériel ou moral à faire valoir, le préavis ayant été respecté.

3.3.2. Quant au congés non pris

La requérante réclame le montant 1.323.- euros au titre de congés non pris pour la période d'octobre 2024 à mai 2025.

La défenderesse soutient avoir déjà payé les congés non pris. Elle explique que la requérante aurait procédé à un calcul jusqu'à la fin de la période d'essai, alors que le contrat, même si le licenciement est déclaré abusif, a pris fin au 24 février 2025.

Tel que retenu ci-avant, l'indemnisation d'un licenciement avec effet immédiat en période d'essai correspond au préavis non respecté. Or, dans le cas d'un licenciement avec préavis en période d'essai en respectant la durée du préavis, il n'y a pas de dommages et intérêts à allouer.

La sanction du caractère abusif d'un licenciement avec préavis en période d'essai n'a pas comme conséquence que le contrat continue à exister, tel que le prétend la requérante.

Le calcul et la demande présenté par la requérante est erronée, alors qu'elle prend en compte les congés générés jusqu'au 7 mai 2025, alors que le contrat a pris fin au 24 février 2025.

Il ressort d'une fiche de salaire non périodique de février 2025 et d'un justificatif de virement du 20 juin 2025 que l'employeur a procédé au paiement du montant de 1.302,46.- euros net au titre de solde de congés non pris d'une quantité de 86,65.- heures.

Il s'ensuit que cette demande d'PERSONNE1.) est à déclarer non fondée.

3.3.3. <u>Quant aux arriérés de salaire et à la restitution d'une retenue illégale</u>

La requérante réclame le montant de 6.248,39.- euros au titre d'arriérés de salaire.

La requérante ne conteste cependant pas que la défenderesse a procédé à plusieurs paiements. Elle ignore cependant pour quels postes les paiements ont été effectués.

Les parties sont en désaccord quant au fait si l'indemnité de congés non pris a été payé ou si ce sont les arriérés de salaires.

En effet, la défenderesse a procédé à un paiement de 1.302,46.- euros en date du 20 juin 2025 qui correspond à l'indemnité de congés non pris.

La défenderesse a encore procédé à un paiement de 1.347,96.- euros en date du 23 mai 2025, de sorte que seul ce montant concerne les arriérés de salaire.

Il ressort des pièces versées que la défenderesse a stipulé un salaire net au lieu d'un salaire brut, de sorte qu'il s'agit d'un forfait.

La défenderesse ne conteste pas ce fait, mais considère avoir payé tous les arriérés.

Ayant stipulé un salaire net, les absences injustifiés sont sans conséquences, alors que l'employeur a accordé un salaire mensuel net, soit sans considération de fluctuation en raison d'absences ou de retenues à la source ou autres.

Quant à la retenue 714,75.- euros pour la perte de clés et le remplacement de clés.

Aux termes de l'article L.224-3 du Code du travail :

« Il ne peut être fait de retenue par l'employeur sur les salaires tels qu'ils sont déterminés au dernier alinéa de l'article précédent que

1. du chef d'amendes encourues par le salarié en vertu de ce code, en vertu de la loi, en vertu de son statut ou en vertu du règlement d'ordre intérieur d'un établissement, régulièrement affiché ;
***<u>2. du chef de réparation du dommage causé par la faute du salarié</u>** ;*
3. du chef de fournitures au salarié ;
a) d'outils ou d'instruments nécessaires au travail et de l'entretien de ceux-ci
b) de matières ou de matériaux nécessaires au travail et dont les salariés ont la charge selon l'usage admis ou aux termes de leur engagement ;
4. du chef d'avances faites en argent.

Les retenues mentionnées ci-dessus ne se confondent ni avec la partie saisissable, ni avec la partie cessible. Celles énumérées sous 1,2 et 4 ne peuvent dépasser le dixième du salaire.

Les acomptes versés pour une période de travail révolue ou en cours, pour laquelle un décompte définitif n'a pas encore été établi, ne sont pas considérés comme avance au sens du point 4 ci-dessus ».

L'article L.224-3 du Code du travail prévoit limitativement les cas de retenues légales pour lesquels l'employeur peut procéder à une retenue. Le prédit article ne retient pas d'obligation de porter préalablement sa demande devant les juridictions compétentes avant de pouvoir procéder à une retenue, de sorte que la légalité de la retenue effectuée peut être constaté dans la présente procédure.

Le seul fait de la perte de clés ne constitue pas automatiquement une faute volontaire ou négligence grave. Les clés ayant également pu être volés.

Il est de jurisprudence constante que l'employeur supporte les risques de son entreprise.

En absence de preuve de faute volontaire ou négligence grave, il y a lieu de dire que cette retenue est illégale, de sorte qu'PERSONNE1.) peut réclamer l'entièreté des arriérés demandés dans son décompte.

Au vu du décompte versé, il ressort que la différence nette entre les salaires perçus pour les mois de novembre à février 2025 est de 2.648,39.- euros net.

PERSONNE2.) ayant déjà réglé le montant de 1.347,96.- euros net, il y a lieu de déclarer fondée la demande d'PERSONNE1.) pour la différence de **1.300,43.- euros net** = (2.648,39.- euros - 1.347,96.- euros).

Il convient de préciser que le contrat de travail prévoyant un salaire net et les parties ayant fourni des calculs nets, le tribunal ne peut que condamner à un montant net.

Or, il appartient à PERSONNE2.) de procéder aux calculs bruts, afin de respecter ses obligations en matière de retenues à la source.

3.3.4. <u>Quant au remboursement des frais de déplacement</u>

PERSONNE1.) réclame le paiement de ses frais de déplacement d'un montant de 382,20.- euros.

Aucune pièce n'est versée afin de prouver cette demande, de sorte qu'il y a lieu de la rejeter.

3.4. <u>Quant aux demandes de remises de documents</u>

3.4.1. <u>Quant aux fiches de salaires</u>

PERSONNE1.) réclame la rectification de ses fiches de salaires.

Il ressort de ce qui précède que la défenderesse a procédé à de multiples calculs erronés.

Il y a lieu de condamner PERSONNE5.) à rectifier les fiches de salaires du mois d'octobre à décembre 2024, ainsi que les fiches de salaires des mois de janvier à février 2025.

Quant aux fiches de salaires de mars 2025 à mai 2025, la demande de la requérante est à rejeter, alors que le contrat a pris fin le 24 février 2025, des fiches de salaires pour une période où la relation de travail n'existe plus étant inconcevable.

La requérante soutient encore qu'il y aurait lieu de rectifier des absences injustifiés prises en compte par l'employeur.

Elle verse à l'appui de sa prétention une attestation testimoniale de son époux PERSONNE6.).

Il y a lieu de relever que l'article 402 du Nouveau Code de procédure civile dispose que l'attestation testimoniale doit mentionner les nom, prénoms, date et lieu de naissance, demeure et profession de son auteur ainsi que, s'il y a lieu, son lien de parenté ou d'alliance avec les parties, de subordination à leur égard, de collaboration ou de communauté d'intérêts avec elles. Elle doit indiquer en outre qu'elle est établie en vue de sa production en justice et que son auteur a connaissance qu'une fausse attestation de sa part l'expose à des sanctions pénales. L'attestation doit être écrite, datée et signée de la main de son auteur et elle doit comporter en annexe tout document officiel justifiant de son identité et comportant sa signature.

L'attestation testimoniale n'est pas accompagnée par un document officiel justifiant l'identité du témoin.

La loi ne prévoyant aucune sanction, il appartient aux juges d'apprécier si une attestation, qui n'est pas établie selon les règles de l'article 402 du Nouveau Code de procédure civile, présente des garanties suffisantes pour emporter sa conviction.

Le juge peut ainsi prendre en considération une attestation qui ne comporte pas toutes les énonciations requises par l'article 402 du Nouveau Code de procédure civile. Il lui appartient d'estimer le crédit qu'il doit accorder à l'écrit et il peut ne pas tenir compte de l'attestation si elle ne lui paraît pas présenter les garanties suffisantes pour emporter sa conviction.

Le témoin fait état de multiples appels MEDIA1.) avec PERSONNE3.).

Or, le contenu des appels n'est pas retraçable.

Le tribunal estime qu'au vu de l'absence de la carte d'identité du témoin et des faits attestés dont la véracité reste à être établi, l'attestation ne présente pas les garanties suffisantes pour pouvoir être prise en compte.

Il y a partant lieu de rejeter la demande de la requérante en rectification des absences injustifiés indiqués aux fiches de salaire, qui n'ont d'ailleurs aucune conséquence sur la rémunération nette de la requérante.

3.4.2. Quant aux certificats de rémunération

La demande d'PERSONNE1.) tendant à la remise d'un certificat de rémunération pour l'année 2024 et 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.

4. Demandes accessoires

4.1. Honoraires d'avocats

La requérante a renoncé à cette demande de sorte qu'elle devient sans objet.

4.2. Indemnité de procédure

La requérante a renoncé à cette demande de sorte qu'elle devient sans objet.

4.3. Exécution provisoire

En application de l'article 148 alinéa 3 du Nouveau Code de Procédure civile qui prévoit que le jugement est exécutoire par provision s'il s'agit de salaires échus, il y a lieu d'ordonner l'exécution provisoire de la condamnation au montant de **1.300,43.- euros net** redû à titre d'arriérés de salaire.

4.4. Frais et dépens

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

P A R C E S M O T I F S :

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

reçoit la demande en la forme ;

donne acte à PERSONNE1.) qu'elle :

- **renonce** à sa demande en remboursement des frais et honoraires d'avocats ;
- **renonce** à sa demande en obtention d'une indemnité de procédure sur base de l'article 240 du Nouveau Code de procédure civile ;

- **augmente** sa demande en indemnisation du préjudice matériel au montant de 14.478.- euros brut ;
- **diminue** sa demande en arriéré de salaire au montant de 1.302,46.- euros ;

déclare abusif le licenciement avec préavis durant la période d'essai intervenu le 31 janvier 2025 ;

déclare non fondées les demandes d'PERSONNE1.) en indemnisation de son préjudice matériel et moral consécutif au licenciement, **partant en déboute** ;

déclare fondée la demande d'PERSONNE1.) en condamnation d'PERSONNE2.) à lui payer des arriérés de salaire ;

condamne PERSONNE2.) à payer à PERSONNE1.) le montant de **1.300,43.- euros net** avec les intérêts légaux à partir de la demande en justice jusqu'à solde ;

déclare non fondée la demande d'PERSONNE1.) condamnation d'PERSONNE2.) à lui payer une indemnité de congés non pris pour la période de mars à mai 2025, **partant en déboute** ;

déclare non fondée la demande d'PERSONNE1.) en remboursement des frais de déplacements professionnels, **partant en déboute** ;

déclare fondée la demande d'PERSONNE1.) tendant à la rectification des fiches de salaire pour les mois suivants ;

- octobre, novembre, décembre 2024 ;
- janvier et février 2025 ;

partant condamne PERSONNE2.) à remettre à PERSONNE1.) les fiches de salaires rectifiés d'octobre 2024, de novembre 2024, de décembre 2024, de janvier 2025 et de février 2025 reflétant les présente décision ;

déclare non fondée le surplus de cette demande quant aux mois de mars, avril et mai 2025, ainsi que la demande en rectification des absences injustifiées, **partant en déboute** ;

déclare fondée la demande d'PERSONNE1.) tendant à la remise des certificats de rémunération pour l'année 2024 et 2025 ;

partant condamne PERSONNE2.) à remettre à PERSONNE1.) les certificats de rémunération pour l'année 2024 et 2025;

ordonne l'exécution provisoire de la condamnation d'PERSONNE2.) au paiement de des arriérés de salaires de **1.300,43.- euros net**, en sus les intérêts au taux légal à partir de la demande en justice, nonobstant toutes voies de recours et avant enregistrement ;

condamne PERSONNE2.) aux frais et dépens de l'instance.

Ainsi fait et jugé par **Fakrul PATWARY**, Juge de paix de et à Luxembourg, siégeant comme Président du Tribunal du travail de et à Luxembourg, et les assesseurs prédits et prononcé par le Président à ce délégué, assisté du Greffier assumé **Joé KERSCHEN**, en audience publique, date qu'en tête, au prétoire de la Justice de paix à Luxembourg, et qui ont signé le présent jugement.

Fakrul PATWARY, Juge de paix	Joé KERSCHEN, Greffier assumé