Texte pseudonymisé

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

Rép.no 1731/2026
(**rôle L-TRAV-270/24**)

JUSTICE DE PAIX DE LUXEMBOURG

TRIBUNAL DU TRAVAIL

AUDIENCE PUBLIQUE DU MARDI, 5 MAI 2026

LE TRIBUNAL DU TRAVAIL DE ET A LUXEMBOURG

DANS LA COMPOSITION:

Béatrice SCHAFFNER, juge de paix	Présidente
Olivier GALLE	Assesseur - employeur
Laurent BAUMGARTEN	Assesseur - salarié
Timothé BERTANIER	Greffier

A RENDU LE JUGEMENT QUI SUIT
DANS LA CAUSE

ENTRE:

PERSONNE1.),

demeurant à L-ADRESSE1.), ayant élu domicile en l'étude de Maître Benoît MARECHAL, avocat exerçant sous son titre professionnel d'origine, demeurant à L-2163 Luxembourg, 23, avenue Monterey,

PARTIE DEMANDERESSE,

comparant par Maître Clément SCUVÉE, avocat à la Cour, en remplacement de Maître Benoît MARECHAL, avocat exerçant sous son titre professionnel d'origine, les deux demeurant à Luxembourg,

ET:

la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) s.à r.l.,

ayant été établie et ayant eu son siège social à L-ADRESSE2.), déclarée en état de faillite par jugement du Tribunal d'arrondissement de et à Luxembourg, siégeant en matière commerciale, du 17 janvier 2025, inscrite au registre de commerce et des sociétés de Luxembourg sous le numéro NUMERO1.), représentée par son curateur Maître Najma OUCHENE,

PARTIE DEFENDERESSE,

comparant par Maître Najma OUCHENE, avocat à la Cour, demeurant à Luxembourg,

ainsi que de :

l'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG,

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

ayant élu domicile en l'étude de la société à responsabilité limitée RODESCH AVOCATS A LA COUR s.à r.l., établie et ayant son siège social à L-1470 Luxembourg, 7-11, route d'Esch, représentée par ses gérants actuellement en fonctions, inscrite au registre de commerce et des sociétés de Luxembourg sous le numéro B 265 322, inscrite au Barreau de Luxembourg, représentée aux fins de la présente procédure par Maître Virginie VERDANET, avocat à la Cour, demeurant professionnellement à la même adresse,

comparant par Maître Harrys BENEDDINE, avocat, en remplacement de Maître Virginie VERDANET, avocat à la Cour, les deux demeurant à Luxembourg.

FAITS:

L'affaire fut introduite par requête - annexée à la présente minute - déposée au greffe de la Justice de Paix de et à Luxembourg en date du 2 avril 2024.

Sur convocations émanant du greffe, les parties furent convoquées à l'audience du 30 avril 2024.

Après refixations, l'affaire fut utilement retenue à l'audience du 14 avril 2026. A l'audience de ce jour, la partie demanderesse comparut par Maître Clément SCUVÉE, tandis que la partie défenderesse comparut par Maître Najma OUCHENE.

L'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, pris en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'emploi, comparut par Maître Harrys BENEDDINE.

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

L'affaire fut prise en délibéré par le tribunal et il rendit à l'audience publique de ce jour, audience à laquelle le prononcé avait été fixé le

JUGEMENT QUI SUIT:

Par requête déposée au greffe de la Justice de Paix de et à Luxembourg en date du 2 avril 2024, PERSONNE1.) a fait convoquer son ancien employeur, la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) s.à r.l., devant le Tribunal du Travail de ce siège pour le voir condamner à lui payer suite à son licenciement qu'elle qualifie d'abusif les montants suivants :

1) dommage matériel : 22.284,84 €
2) dommage moral : 5.000,00 €

soit en tout le montant de 27.284,84 € avec les intérêts légaux à partir du 13 octobre 2023, date du licenciement, sinon à partir du 19 janvier 2024, date de la contestation des motifs, sinon à partir de la demande en justice, jusqu'à solde.

La requérante demande ensuite à voir condamner la partie défenderesse à lui payer à titre d'indemnité compensatoire pour congés non pris le montant de 1.459,12 € avec les intérêts légaux à partir de la date d'échéance des salaires, sinon à partir de la demande en justice, jusqu'à solde.

La requérante demande ensuite une indemnité de procédure d'un montant de 1.500.- € sur base de l'article 240 du nouveau code de procédure civile.

La requérante demande finalement la condamnation de la partie défenderesse à tous les frais et dépens de l'instance, ainsi que l'exécution provisoire du présent jugement nonobstant toute voie de recours, sur minute et avant enregistrement.

La demande est recevable pour avoir été introduite dans les forme et délai de la loi.

À l'audience du 14 avril 2026, la requérante a demandé acte qu'elle réduisait sa demande en réparation du préjudice matériel qu'elle aurait subi du fait de son licenciement abusif à la somme de 11.483,86 €.

La requérante a encore demandé acte qu'elle réduisait sa demande en paiement d'une indemnité compensatoire pour congés non pris à la somme de 1.417,24 €.

La requérante a finalement demandé acte qu'elle demandait à voir fixer sa créance alors que la société SOCIETE1.) serait en faillite.

Acte lui en est donné.

A la même audience, Maître Najma OUCHENE a demandé acte que la société SOCIETE1.) a été déclarée en faillite par un jugement du Tribunal d'arrondissement de et à Luxembourg, siégeant en matière commerciale, du 17 janvier 2025 et qu'elle reprenait en sa qualité de curateur l'instance engagée contre la société faillie par la requête datée du 2 avril 2024.

Maître Najma OUCHENE a finalement demandé acte qu'elle se rapportait à prudence de justice en ce qui concerne le caractère abusif du licenciement de la requérante et les demandes indemnitaires qu'elle a formulées.

Il échet de lui en donner acte.

L'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, pris en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'emploi, a à l'audience du 14 avril 2026 requis acte qu'il demandait sur base de l'article L.521-4 du code du travail à voir condamner la société SOCIETE1.), pour autant qu'il s'agisse de la partie mal fondée au fond du litige, à lui rembourser le montant de 47.013,84 € à titre des indemnités de chômage qu'il a versées à la requérante pour la période allant du 15 décembre 2023 au 31 octobre 2024 inclus

avec les intérêts légaux tels que de droit, respectivement à compter du décaissement, sinon à partir de la demande, jusqu'à solde.

Il échet également de lui en donner acte.

I. Quant au licenciement

A. Quant aux faits

En date du 1er août 2019, la requérante a été engagée par la société anonyme SOCIETE2.) s.a. en qualité de « juiceologist/serveur ».
Par un avenant du 14 octobre 2021, la requérante a été promue au poste de « manager ».

Par un second avenant du 1er mars 2022, la société SOCIETE1.) a repris le contrat de travail de la requérante.

La société SOCIETE1.) a licencié la requérante avec préavis par courrier daté du 13 octobre 2023.

La requérante a demandé les motifs de son licenciement par courrier daté du 19 octobre 2023 et la société SOCIETE1.) lui a fourni ces motifs par lettre datée du 17 novembre 2023.

Le courrier du 17 novembre 2023 est intégralement reproduit dans la requête, annexée au présent jugement.

La requérante a fait contester son licenciement par courrier daté du 19 janvier 2024.

B. Quant au caractère abusif du licenciement

a) Quant aux moyens de la requérante

La requérante fait en premier lieu valoir que les motifs de son licenciement ne sont pas précis, de sorte que le licenciement que la société SOCIETE1.) a prononcé à son encontre serait abusif.

Elle fait finalement valoir que les motifs, qui ne seraient en l'espèce pas prouvés, ne sont en tout état de cause pas réels, de sorte que le licenciement serait encore abusif de ce chef.

La requérante se rapporte dès lors à prudence de justice quant à l'obligation pour le tribunal d'apprécier la précision des motifs du licenciement.

b) Quant aux motifs du jugement

Aux termes de l'article L.124-5 du code du travail :

« *(1) Dans un délai d'un mois à compter de la notification du licenciement conformément aux dispositions de l'article L.124-3, le salarié peut, par lettre recommandée, demander à l'employeur les motifs du licenciement.*

(2) L'employeur est tenu d'énoncer avec précision par lettre recommandée, au plus tard un mois après la notification de la lettre recommandée, le ou les motifs du licenciement liés à l'aptitude ou à la conduite du salarié ou fondés sur les nécessités du fonctionnement de l'entreprise, de l'établissement ou du service qui doivent être réels et sérieux.

A défaut de motivation écrite formulée avant l'expiration du délai visé à l'alinéa qui précède, le licenciement est abusif. »

Les motifs du congédiement 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 congédiement 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.124-5(2) 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 congédiement 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 congédiement.

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.

C'est donc la lettre de motifs qui fixe les termes du débat devant les juridictions et est le seul support valant énonciation des motifs.

En ce qui concerne en premier lieu le reproche relatif au fait que la requérante aurait tenu des propos et rapports négatifs au sujet du travail de PERSONNE2.), la société SOCIETE1.) est restée en défaut de préciser dans la lettre de motifs quels ont été ces propos et ces rapports.

En ce qui concerne ensuite le reproche relatif au fait que la requérante aurait tenu des propos à haute voix et de façon singulièrement agressive et irrespectueuse, voire dénigrante, la société SOCIETE1.) n'a pas précisé dans lettre de motifs quels ont été ces propos.

La partie défenderesse n'a partant pour ces reproches pas suffisamment indiqué dans la lettre de motifs les circonstances de fait entourant les reproches formulés.

La société SOCIETE1.) est ensuite restée en défaut de préciser dans la lettre de motifs à quelle date la requérante aurait interdit à PERSONNE2.) de communiquer dans sa langue maternelle pendant ses heures de travail, de sorte qu'elle n'a pour ce motif pas indiqué les circonstances de temps entourant le reproche formulé.

En ce qui concerne ensuite le reproche relatif aux faits du 12 septembre 2023, la société SOCIETE1.) n'a pas précisé dans la lettre de motifs la manière dont la requérante se serait amusée, de sorte qu'elle n'a pas suffisamment indiqué les circonstances de fait entourant le reproche formulé.

La société SOCIETE1.) est ensuite restée en défaut de préciser dans la lettre de motifs en quoi la requérante aurait été incapable de répondre à un mail d'un client, quelles ont été les critiques du client à l'égard de ce mail et quel est le nom du client en question.

La société SOCIETE1.) n'a partant pour ce motif du licenciement pas suffisamment indiqué dans la lettre de motifs les circonstances de fait entourant le reproche formulé.

La société SOCIETE1.) n'a ensuite pas expliqué dans la lettre de motifs le reproche relatif au recollement des nouvelles étiquettes.

Ces reproches n'ont partant pas été indiqués avec précision dans la lettre de motifs, de sorte qu'ils ne sauraient pas être pris en considération pour apprécier le bienfondé du licenciement de la requérante.

Le tribunal de ce siège donne encore à considérer à ce sujet que le simple fait pour un employeur de renvoyer à des annexes ne saurait l'exempter de son obligation de formuler précisément les griefs à l'égard de son salarié dans la lettre de motifs de manière à ce que ces explications se suffisent à elles-mêmes.

Les pièces versées en annexe peuvent uniquement servir à prouver la réalité des faits avancés ou à donner des détails supplémentaires.

L'annexe à la lettre de motifs ne saurait partant pas suppléer à l'absence de précision de cette lettre.

Si les autres motifs du licenciement ont été indiqués avec précision dans la lettre de motifs et que le premier moyen de la requérante doit être rejeté pour ces autres motifs, toujours est-il que le curateur de la société SOCIETE1.) est resté en défaut de prouver que ces motifs du licenciement sont réels.

Le licenciement que la société SOCIETE1.) a prononcé à l'encontre de la requérante par courrier daté du 13 octobre 2023 doit partant être déclaré abusif.

C. Quant aux demandes indemnitaires

D'après l'article L.124-12(1) du code du travail, lorsqu'elle juge qu'il y a usage abusif du droit de résilier le contrat de travail à durée indéterminée, la juridiction du travail condamne l'employeur à verser au salarié des dommages et intérêts compte tenu du dommage subi par lui du fait de son licenciement.

a) Quant au dommage matériel

1) Quant aux moyens de la requérante

La requérante demande en premier lieu à voir fixer sa créance à l'égard de la société SOCIETE1.) à titre du préjudice matériel qu'elle aurait subi du fait de son licenciement abusif à la somme de 11.483,86 €.

Elle fixe la période de référence pour le calcul de son préjudice matériel à 10,5 mois.

La requérante fait en effet valoir qu'elle a retrouvé du travail fin octobre 2024.

2) Quant aux motifs du jugement

Si l'indemnisation du salarié, victime d'un licenciement abusif, doit être aussi complète que possible, seul le dommage qui se trouve en relation causale directe avec son licenciement doit normalement être pris en considération pour fixer le préjudice matériel qu'il a subi du fait de ce congédiement.

Les pertes subies ne sont en outre à prendre en considération que pour autant qu'elles se rapportent à une époque qui aurait raisonnablement dû suffire pour permettre au salarié de trouver un nouvel emploi, le salarié étant obligé de faire tous les efforts nécessaires pour trouver un emploi de remplacement et pour minimiser son dommage.

Le salarié est obligé de minimiser son préjudice et de faire 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.

Or, il résulte des recherches d'emploi versées que la requérante, qui a été licenciée avec préavis par courrier daté du 13 octobre 2023 avec dispense de prester le préavis, n'a pas activement recherché du travail immédiatement après son licenciement.

D'après les pièces versées au dossier, la requérante n'a fait que deux recherches d'emploi en novembre 2023 et deux recherches d'emploi en décembre 2023.

La requérante n'a ensuite effectué que deux recherches d'emploi au mois de janvier 2024 et une recherche d'emploi au mois de février 2024.

La requérante n'a ainsi pas prouvé qu'elle a fait tous les efforts nécessaires pour trouver un nouvel emploi et pour minimiser son préjudice, de sorte qu'elle doit être déboutée de sa demande en réparation du préjudice matériel qu'elle aurait subi du fait de son licenciement abusif.

b) Quant au dommage moral

1) Quant aux moyens de la requérante

La requérante demande ensuite à voir fixer sa créance à l'égard de la société SOCIETE1.) à titre du préjudice moral qu'elle aurait subi du fait de son licenciement abusif à la somme de 5.000.- €.

La requérante fit en effet valoir qu'elle a été injustement licenciée et accusée à tort de harcèlement moral et qu'elle s'est fait des soucis par l'obligation de chercher un nouvel emploi.

2) Quant aux motifs du jugement

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 dépendant 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 chercher un nouvel emploi lui a causé des tracas.

Le salarié subit en outre un préjudice moral du fait de l'atteinte portée à sa dignité de salarié qui est à évaluer en fonction de la durée des relations de travail et des circonstances dans lesquelles le licenciement s'est opéré.

La requérante, qui n'a pas établi qu'elle a activement cherché un nouvel emploi immédiatement après son licenciement, n'a de ce fait pas démontré qu'elle s'est fait des soucis pour son avenir professionnel.

La requérante a cependant subi un préjudice moral du fait de l'atteinte portée à sa dignité de salariée, préjudice moral que le tribunal de ce siège fixe à la somme de 3.500.- €.

II. Quant à l'indemnité compensatoire pour congés non pris

A. Quant aux moyens de la requérante

La requérante demande ensuite à voir fixer sa créance du chef de son indemnité compensatoire pour congés non pris à la somme de [44(heures) X 32,21 € (salaire horaire) =] 1.417,24 €.

Elle fait valoir à l'appui de sa troisième demande qu'elle a droit au paiement de ses heures de congé accumulées mais non prises à la fin de la relation de travail.

La requérante fait ainsi valoir que conformément au livre des congés et à sa dernière fiche de salaire, elle a encore droit au paiement d'un solde de congé de 44 heures qui ne lui auraient pas été payé à la fin de la relation de travail.

B. Quant aux motifs du jugement

Aux termes 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 de travail 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. »

La requérante se base à l'appui de sa troisième demande sur sa fiche de salaire du mois de décembre 2023, ainsi que sur le livre des congés de la société SOCIETE1.).

Or, il résulte de ces documents que la requérante a pris 44 heures de congé en trop pendant l'année 2022.

La requérante avait en outre droit pour l'année 2023 à [26(jours) : 12(mois) X 11(mois) =] 24 jours de congé, soit 191 heures de congé.

Il résulte encore de la fiche de salaire du mois de décembre 2023 que la requérante a pris 147 heures de congé pendant l'année 2023.

Le solde de congé de la requérante est partant égal à zéro, de sorte que la demande de la requérante en paiement d'une indemnité compensatoire pour congé non pris doit être déclare non fondée.

III. Quant à la demande de l'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, pris en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'emploi

L'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, pris en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'emploi, demande sur base de l'article L.521-4 du code du travail à voir condamner la société SOCIETE1.), pour autant qu'il s'agisse de la partie mal fondée au fond du litige, à lui rembourser le montant de 47.013,84 € à titre des indemnités de chômage qu'il a versées à la requérante pour la période allant du 15 décembre 2023 au 31 octobre 2024 inclus avec les intérêts légaux tels que de droit, respectivement à compter du décaissement, sinon à partir de la demande, jusqu'à solde.

D'après l'article L.521-4(5) du code du travail, le jugement ou l'arrêt déclarant abusif le licenciement du salarié ou justifié la résiliation du contrat de travail par le salarié motivée par un acte de harcèlement sexuel ou par des motifs graves procédant du fait ou de la faute de l'employeur condamne l'employeur à rembourser au Fonds pour l'emploi les indemnités de chômage par lui versées au salarié ainsi qu'aux services publics de l'emploi étrangers en application du règlement (CE) N° 883/2004 du Parlement Européen et du Conseil du 29 avril 2004 portant coordination des systèmes de sécurité sociale pour la ou les périodes couvertes par les salaires ou indemnités que l'employeur est tenu de verser en application du jugement ou de l'arrêt.

Etant donné que la demande de la requérante en réparation du préjudice matériel qu'elle aurait subi du fait de son licenciement abusif a été déclarée non fondée, les conditions exigées pour le recours de l'ETAT ne sont pas remplies.

Aucune disposition légale ne permet en effet à l'ETAT, en cas de licenciement abusif, de présenter un recours en remboursement d'indemnités de chômage sans qu'une condamnation en réparation du préjudice matériel subi par le salarié n'ait été prononcée à l'encontre de l'employeur ; la période à prendre en considération dans pareille hypothèse – l'intégralité ou partie seulement de la période de référence pendant laquelle l'ETAT a fait des prestations de chômage – n'étant par ailleurs pas déterminée par un texte légal.

A défaut de base légale prévoyant le recours de l'ETAT dans les circonstances données, sa demande est à rejeter comme n'étant pas fondée.

IV. Quant à la demande de la requérante en allocation d'une indemnité de procédure

La requérante demande finalement une indemnité de procédure d'un montant de 1.500.- € sur base de l'article 240 du nouveau code de procédure civile.

Il est inéquitable de laisser à la charge de la requérante l'intégralité des sommes exposées par elle et non comprises dans les dépens.

Eu égard à la nature de l'affaire, aux soins qu'elle requiert, aux difficultés qu'elle comporte et à son sort, il échet de fixer l'indemnité de procédure devant revenir à la requérante à la somme de 750.- €.

V. Quant à la fixation de la créance de la requérante

Le Tribunal du Travail, compétent pour statuer sur l'existence et l'importance d'une créance d'un salarié envers son ancien employeur, ne peut pas condamner le curateur au paiement de la dette, ni décider de l'admission de sa créance au passif de la faillite.

Il doit se limiter, après avoir arrêté la créance, à réserver au créancier le droit de se pourvoir devant le tribunal compétent pour requérir de lui l'admission de sa créance au passif de la faillite.

Il y a partant lieu de fixer la créance de la requérante à l'égard de la société SOCIETE1.) à titre de la réparation du préjudice moral qu'elle a subi du fait de son licenciement abusif au montant de 3.500.- € avec les intérêts légaux à partir du 2 avril 2024, date du dépôt de la requête, jusqu'au 17 janvier 2025, date de la faillite, et à renvoyer la requérante à se pourvoir pour l'admission de la créance ci-avant fixée devant qui de droit.

Il y finalement lieu de fixer la créance de la requérante à l'égard de la société SOCIETE1.) du chef de son indemnité de procédure à la somme de 750.- € et à renvoyer la requérante à se pourvoir pour l'admission de la créance ci-avant fixée devant qui de droit.

VI. Quant à la demande de la requérante en exécution provisoire du présent jugement

La requérante demande finalement l'exécution provisoire du présent jugement nonobstant toute voie de recours, sur minute et avant enregistrement.

La demande de la requérante en exécution provisoire du présent jugement doit être déclarée non fondée pour la condamnation à la réparation du préjudice moral que la requérante a subi du fait de son licenciement abusif alors que les conditions d'application des articles 115 et 148, alinéa 3, du nouveau code de procédure civile ne sont pas remplies en l'espèce.

La dernière demande doit être rejetée pour le surplus eu égard à l'issue du litige.

PAR CES MOTIFS

le Tribunal du Travail de et à Luxembourg

statuant contradictoirement entre parties et en premier ressort,

déclare la demande de PERSONNE1.) recevable en la forme ;

donne acte à PERSONNE1.) qu'elle réduit sa demande en réparation du préjudice matériel qu'elle aurait subi du fait de son licenciement abusif à la somme de 11.483,86 € ;

lui **donne** ensuite **acte** qu'elle réduit sa demande en paiement d'une indemnité compensatoire pour congés non pris à la somme de 1.417,24 € ;

lui **donne** ensuite **acte** qu'elle demande à voir fixer sa créance à l'égard de la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) s.à r.l. ;

donne ensuite **acte** à Maître Najma OUCHENE que la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) s.à r.l. a été déclarée en faillite par un jugement du Tribunal d'arrondissement de et à Luxembourg, siégeant en matière commerciale, du 17 janvier 2025 et qu'elle reprend en sa qualité de curateur l'instance engagée contre la société faillie par la requête datée du 2 avril 2024 ;

donne encore **acte** à Maître Najma OUCHENE qu'elle se rapporte à prudence de justice en ce qui concerne le caractère abusif du licenciement de PERSONNE1.) et les demandes indemnitaires qu'elle a formulées ;
donne finalement **acte** à l'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, pris en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'emploi, qu'il exerce un recours sur base de l'article L.521-4 du code du travail ;

déclare le licenciement que la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) s.à r.l. a prononcé à l'encontre de PERSONNE1.) par courrier daté du 13 octobre 2023 abusif ;

déclare non fondée la demande de PERSONNE1.) en réparation du préjudice matériel qu'elle aurait subi du fait de son licenciement abusif et la rejette ;

déclare fondée sa demande en réparation du préjudice moral qu'elle a subi de ce fait pour le montant de 3.500.- € ;

déclare non fondée sa demande en paiement d'une indemnité compensatoire pour congés non pris et la rejette ;

partant **fixe** la créance de PERSONNE1.) à l'égard de la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) s.à r.l. du chef du préjudice moral qu'elle a subi du fait de son licenciement abusif au montant de 3.500.- € avec les intérêts légaux à partir du 2 avril 2024, date du dépôt de la requête, jusqu'au 17 janvier 2025, date de la faillite ;

dit que pour l'admission de la créance ci-avant fixée au passif de la faillite de la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) s.à r.l., PERSONNE1.) devra se pourvoir devant qui de droit ;

déclare non fondée la demande de l'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, pris en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'emploi, et la rejette ;

déclare fondée la demande de PERSONNE1.) en allocation d'une indemnité de procédure pour le montant de 750.- € ;

partant **fixe** de ce chef la créance à l'égard de la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) s.à r.l. au montant de 750.- € ;

dit que pour l'admission de la créance ci-avant fixée au passif de la faillite de la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) s.à r.l., PERSONNE1.) devra se pourvoir devant qui de droit ;

déclare non fondée la demande de PERSONNE1.) en exécution provisoire du présent jugement et la rejette ;

condamne Maître Najma OUCHENE, ès-qualités, à tous les frais et dépens de l'instance.

Ainsi fait et jugé par Béatrice SCHAFFNER, juge de paix de et à Luxembourg, siégeant comme Présidente du Tribunal du Travail de et à Luxembourg, et les assesseurs prédits, et prononcé, par la Présidente à ce déléguée, assistée du greffier Timothé BERTANIER, en audience publique, date qu'en tête, au prétoire de la Justice de Paix à Luxembourg, et qui ont signé le présent jugement.

s. Béatrice SCHAFFNER **s. Timothé BERTANIER**