

Texte pseudonymisé

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

Rép.no 1963/2024
(rôle L-TRAV-58/24, L-TRAV-81/24)

JUSTICE DE PAIX DE LUXEMBOURG
TRIBUNAL DU TRAVAIL

AUDIENCE PUBLIQUE DU
MARDI, 11 JUIN 2024

LE TRIBUNAL DU TRAVAIL DE ET A LUXEMBOURG

DANS LA COMPOSITION:

Béatrice SCHAFFNER, juge de paix	Présidente
Olivier GALLE	Assesseur - employeur
Donato BEVILACQUA	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 Tamara TURCARELLI, avocat, demeurant à L-2015 Luxembourg, 16-18, Boulevard Emmanuel Servais,

PARTIE DEMANDERESSE,

comparant par Maître Talha CELIK, avocat, en remplacement de Maître Tamara TURCARELLI, avocat, les deux demeurant à Luxembourg,

ET:

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

établie et ayant son siège social à L-ADRESSE2.), inscrite au registre de commerce et des sociétés de Luxembourg sous le numéro NUMERO1.), représentée par son ou ses gérants actuellement en fonctions, sinon par tout autre organe autorisé à la représenter légalement,

PARTIE DEFENDERESSE,

défaillante,

ainsi que de :

L'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG,

représenté par Monsieur le Ministre d'État, ayant ses bureaux à L-1341 Luxembourg, 2, Place de Clairefontaine, pour autant que de besoin par Monsieur 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,

comparant par Maître Lynn FRANK, avocat à la Cour, demeurant à Luxembourg,

défaillant.

FAITS:

I) (L-TRAV-58/24) L'affaire inscrite sous le numéro du rôle L-TRAV-58/24 fut introduite par requête – annexée à la présente minute - déposée au greffe de la Justice de Paix de Luxembourg en date du 30 janvier 2024.

Sur convocations émanant du greffe, les parties furent convoquées à l'audience publique du 13 février 2024, date à laquelle l'affaire fut refixée à l'audience publique du 23 mai 2024.

II) (L-TRAV-81/24) L'affaire inscrite sous le numéro du rôle L-TRAV-81/24 fut introduite par requête – annexée à la présente minute - déposée au greffe de la Justice de Paix de Luxembourg en date du 8 février 2024.

Sur convocations émanant du greffe, les parties furent convoquées à l'audience publique du 20 février 2024, date à laquelle l'affaire fut également refixée à l'audience publique du 23 mai 2024.

A l'audience du 23 mai 2024, date à laquelle les affaires furent retenues, Maître Talha CELIK se présenta pour la partie demanderesse, tandis que la partie défenderesse ne comparut ni en personne, ni par mandataire.

L'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, pris en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'emploi, ne s'est à l'audience du 23 mai 2024 ni présenté, ni fait représenter, pour faire valoir ses moyens.

L'ETAT a cependant par fax du 19 février 2024 informé le tribunal de ce siège qu'il n'avait pas de revendications à faire valoir dans l'affaire.

Le mandataire de la partie demanderesse fut entendu en ses 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 30 janvier 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 : | 18.510,66 € |
| 2) dommage moral : | 12.340,44 €+ p.m. |
| 3) indemnité compensatoire de préavis : | 4.113,48 € |
| 4) indemnité compensatoire pour congés non pris : | 2.611,49 €+ p.m. |

soit en tout le montant de 37.576,07 €+ p.m., ou tout autre montant même supérieur à arbitrer par le tribunal ou à dire d'expert pour les préjudices matériel et moral, ce montant avec les intérêts légaux à partir de la demande en justice jusqu'à solde.

En ce qui concerne ses demandes pécuniaires, la requérante demande encore la majoration du taux d'intérêt de trois points à l'expiration d'un délai de trois mois à compter de la notification du présent jugement.

La requérante demande ensuite à voir condamner la partie défenderesse à établir ses fiches de salaire relatives au mois de novembre et de décembre 2023 et à les lui remettre endéans la huitaine à compter du jugement à intervenir, sous peine d'une astreinte de 100.- €par jour de retard.

La requérante demande encore une indemnité de procédure d'un montant de 2.000.- €sur base de l'article 240 du nouveau code de procédure civile.

Elle demande finalement l'exécution provisoire du présent jugement nonobstant toute voie de recours.

Par une deuxième requête déposée au greffe de la Justice de Paix de et à Luxembourg en date du 8 février 2024, la requérante a fait mettre en intervention l'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, pris en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'emploi, pour lui voir déclarer commun le présent jugement.

Dans l'intérêt d'une bonne administration de la justice, il y a lieu de joindre les deux requêtes et de statuer par un seul et même jugement.

Les demandes, introduites dans les forme et délai de la loi, doivent être déclarées recevables en la forme.

Bien que régulièrement convoquée, la partie défenderesse ne s'est à l'audience du 25 mai 2024 ni présentée, ni fait représenter, pour faire valoir ses moyens.

Etant donné qu'il ne résulte pas des éléments du dossier si l'acte introductif d'instance lui a été délivré à personne, il y a lieu de statuer par défaut à son égard.

L'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, pris en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'emploi, ne s'est à l'audience du 23 mai 2024 pas non plus présenté ou fait représenter pour faire valoir ses moyens.

Etant donné qu'il a pour avocat Maître Lynn FRANK, il y a lieu de statuer contradictoirement à son égard.

I. Quant au licenciement

A. Quant aux faits

La partie défenderesse, qui a engagé la requérante le 16 août 2021 en qualité de « salariée polyvalente et cuisinière restauration rapide », l'a licenciée avec préavis par courrier daté du 31 octobre 2023.

B. Quant au caractère abusif du licenciement : quant à la protection édictée par l'article L.121-6 du code du travail

a) Quant aux moyens de la requérante

La requérante fait en premier lieu valoir que son licenciement est abusif alors que la partie défenderesse, dûment informée de son incapacité de travail pour cause de maladie, l'aurait licenciée en pleine période de maladie.

Elle fait en effet valoir qu'elle a été licenciée par lettre datée du 30 octobre 2023 et envoyée par voie recommandée le 31 octobre 2023, soit pendant une période couverte par un certificat d'incapacité de travail.

Elle fait ainsi valoir qu'elle a averti la partie défenderesse de son absence pour cause de maladie à compter du 30 octobre 2023 par message WhatsApp envoyé le 29 octobre 2023 à 18.50 heures, message auquel son ancien employeur aurait promptement répondu.

Elle fait finalement valoir à ce sujet qu'elle a fait parvenir son certificat médical couvrant la période allant du 30 octobre au 12 novembre 2023 par message WhatsApp du 31 octobre 2023 à 10.39 heures à la partie défenderesse.

Elle dès lors valoir qu'il ne fait pas de doute qu'au moment de la remise à la poste de la lettre de licenciement le 31 octobre 2023, la partie défenderesse était parfaitement informée de sa maladie.

La requérante fait partant valoir que son licenciement est abusif alors qu'il serait intervenu pendant son congé de maladie valablement couvert par un certificat médical et donc en période de protection contre le licenciement conformément à l'article L.121-6(3) alinéa 4 du code du travail.

b) Quant aux motifs du jugement

Aux termes de l'article L.121-6 (1), (2) et (3) du code du travail :

« Le salarié incapable de travailler pour cause de maladie ou d'accident est obligé, le jour même de l'empêchement, d'en avvertir 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 son incapacité de travail et 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 au salarié la résiliation de son contrat de travail, ou, le cas échéant, la convocation à l'entretien préalable visé à l'article L.124-2 pour une période de vingt-six semaines au plus à partir du jour de la survenance de l'incapacité 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.

La résiliation du contrat effectuée en violation des dispositions du présent paragraphe est abusive. ».

En ce qui concerne les trois premiers paragraphes de l'article L.121-6 du code du travail, ceux-ci sont, d'après la jurisprudence, à interpréter de la façon suivante :

- l'employeur recouvre le droit de licencier si l'avertissement oral n'est pas suivi, dans le délai de trois jours, d'un certificat médical ;
- le salarié a le droit de présenter immédiatement un certificat médical sans passer par la formalité de l'avertissement ;
- la loi exige en outre une information effective de l'employeur et il incombe à cet égard au salarié de rapporter la preuve qu'il a averti l'employeur de son incapacité de travail le premier jour de l'empêchement et que ce dernier a reçu le certificat médical afférent dans le délai légal ;
- aussi longtemps qu'il n'a pas reçu l'information que le salarié absent est incapable de travailler pour cause de maladie ou d'accident, l'employeur garde toute liberté pour mettre fin au contrat de travail du salarié.

L'obligation faite au salarié d'avertir l'employeur le premier jour de sa maladie et de lui faire parvenir endéans un délai de trois jours un certificat de maladie doit ainsi permettre à ce dernier non seulement d'être immédiatement informé de la maladie du salarié, mais encore de prendre des dispositions au niveau de l'organisation de son entreprise aux fins de pallier l'absence de ce dernier.

Or, il résulte des éléments du dossier que la requérante a envoyé par message WhatsApp du 31 octobre 2023 à 10.39 heures à la partie défenderesse un certificat médical couvrant la période allant du 30 octobre au 12 novembre 2023 et que la partie défenderesse a licencié la requérante le même jour à 12.29 heures.

La requérante a partant été protégée par les dispositions de l'article L.121-6 du code du travail au moment de son congédiement, de sorte que le licenciement que la partie défenderesse a prononcé à son encontre le 31 octobre 2023 doit être déclaré abusif.

C. Quant aux demandes indemnitaires

D'après l'article L.124-12 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 condamner la partie défenderesse à lui payer le montant de 18.510,66 € à titre de réparation du préjudice matériel qu'elle aurait subi du fait de son licenciement abusif.

Elle fait valoir à l'appui de sa première demande indemnitaire qu'elle a été âgée de quarante-trois ans au moment de son licenciement et qu'elle possède une expérience professionnelle importante dans la fonction d'ouvrière polyvalente, notamment dans le contexte de la restauration rapide.

Elle fixe la période de référence pour le calcul de son préjudice matériel à neuf mois.

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, la requérante, qui a été licenciée avec préavis le 31 octobre 2023, n'a au vu des pièces qu'elle a versées au dossier pas démontré qu'elle a fait les efforts nécessaires pour trouver un nouvel emploi et pour minimiser son préjudice.

Les pièces que la requérante a versées au dossier ne démontrent en effet pas qu'elle a activement recherché du travail immédiatement après son licenciement.

La requérante doit partant 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 condamner la partie défenderesse à lui payer le montant de 12.340,44 € à titre de réparation du préjudice moral qu'elle aurait subi du fait de son licenciement abusif.

Elle fait en effet valoir que le licenciement a porté atteinte à sa dignité alors qu'elle se serait trouvée en incapacité de travailler.

Elle fait encore valoir qu'elle n'a pas pu s'adonner à la recherche d'un nouvel emploi pendant la période de maladie.

Elle fait finalement valoir qu'elle s'est suite à son licenciement fait des soucis pour son avenir professionnel.

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 2.500.- €

c) Quant à l'indemnité compensatoire de préavis

1) Quant aux moyens des parties au litige

La requérante demande ensuite à voir condamner la partie défenderesse à lui payer le montant de [2(mois) X 2.056,74 €(salaire mensuel) =] 4.113,48 € à titre d'indemnité compensatoire de préavis.

2) Quant aux motifs du jugement

Aux termes de l'article L.124-6 du code du travail :

« La partie qui résilie le contrat de travail à durée indéterminée sans y être autorisée par l'article L.124-10 ou sans respecter les délais de préavis visés aux articles L.124-4 et L.124-5 est tenue de payer à l'autre partie une indemnité compensatoire de préavis égale au salaire correspondant à la durée du préavis ou, le cas échéant, à la partie de ce délai restant à courir.

En cas de résiliation du contrat avec effet immédiat à l'initiative du salarié pour motif grave procédant du fait ou de la faute de l'employeur conformément à l'article L.124-10 et dont la résiliation est jugée justifiée et fondée par la juridiction du travail, le salarié a droit à une indemnité compensatoire de préavis qui est égale au salaire correspondant à la durée du préavis à respecter par l'employeur.

L'indemnité prévue aux alinéas qui précèdent ne se confond ni avec l'indemnité de départ visée à l'article L.124-7, ni avec la réparation visée à l'article L.124-10.

Le salarié qui a sollicité et obtenu l'octroi de l'indemnité de préretraite ne peut prétendre à l'octroi de l'indemnité compensatoire de préavis. ».

En outre, aux termes de l'article L.124-3(2) du code du travail :

« En cas de licenciement d'un salarié à l'initiative de l'employeur, le contrat de travail prend fin :

à l'expiration d'un délai de préavis de deux mois pour le salarié qui justifie auprès du même employeur d'une ancienneté de services continus inférieure à cinq ans ;

à l'expiration d'un délai de préavis de quatre mois pour le salarié qui justifie auprès du même employeur d'une ancienneté de services continus comprise entre cinq ans et moins de dix ans ;

à l'expiration d'un délai de préavis de six mois pour le salarié qui justifie auprès du même employeur d'une ancienneté de services continus de dix ans au moins. ».

Etant donné que le licenciement a été déclaré abusif et que la requérante a été au service de la partie défenderesse pendant une période inférieure à cinq ans, la requérante a en application des deux dispositions légales précitées droit à une indemnité compensatoire de préavis de deux mois de salaire.

La demande de la requérante en paiement d'une indemnité compensatoire de préavis doit partant au vu des pièces versées être déclarée fondée pour le montant réclamé de 4.113,48 €

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

A. Quant aux moyens de la requérante

La requérante demande ensuite à voir condamner la partie défenderesse à lui payer le montant de [175,73(heures) X 14,8608 €(salaire horaire) =] 2.611,49 € à titre d'indemnité compensatoire pour congés non pris.

Elle fait valoir à l'appui de sa quatrième demande que suivant sa dernière fiche de salaire du mois d'octobre 2023, le solde de congé non pris s'élève à 148 heures auxquelles il conviendrait d'ajouter les heures de congé dont elle aurait bénéficié pendant le préavis, à savoir 27,73 heures.

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. »

Il résulte de la fiche de salaire de la requérante du mois d'octobre 2023 que la requérante avait à la date du 31 octobre 2023, date de la rupture de la relation de travail, encore droit à 148 heures de congé.

La requérante peut encore prétendre à [26(jours) : 12(mois) X 2(mois) X 8(heures) =] 34,66 heures de congé pour la période de préavis ayant couru du 1^{er} novembre au 31 décembre 2023.

La requérante avait partant en tout cas encore droit à 175,73 heures de congé à la fin de la relation de travail.

Or, l'employeur qui prétend que le salarié n'a pas droit à une indemnité compensatoire pour congés non pris doit établir ou bien qu'il a accordé au salarié le congé auquel il avait droit ou bien qu'il lui a payé l'indemnité correspondant au congé non pris.

Etant donné que la partie défenderesse est restée en défaut de démontrer que la requérante a pris le congé auquel elle avait droit ou bien qu'elle lui a accordé l'indemnité correspondant au congé non pris, la demande de la requérante en allocation d'une indemnité compensatoire pour congés non pris doit être déclarée fondée pour le montant réclamé de 2.611,49 €

III. Quant à la majoration du taux d'intérêt

En ce qui concerne ses demandes pécuniaires, la requérante demande encore la majoration du taux d'intérêt de trois points à l'expiration d'un délai de trois mois à compter de la notification du présent jugement.

Il y a lieu de faire droit à cette demande sur base de l'article 2 de la loi du 10 juin 2015 portant modification de la loi du 18 avril 2004 relative aux délais de paiement et aux intérêts de retard.

IV. Quant aux documents

La requérante demande ensuite à voir condamner la partie défenderesse à établir ses fiches de salaire relatives au mois de novembre et de décembre 2023 et à les lui remettre endéans la huitaine à compter du jugement à intervenir, sous peine d'une astreinte de 100.- €par jour de retard.

Aux termes de l'article L.125-7(1) et (2) du code du travail :

« L'employeur est obligé de remettre au salarié à la fin de chaque mois, ensemble avec le dernier versement de salaire, un décompte exact et détaillé quant au mode de calcul du salaire exprimant notamment la période de travail et le nombre total d'heures de travail correspondant au salaire versé, le taux de salaire des heures prestées, ainsi que tout autre émolument en espèces ou en nature.

Lors de la résiliation du contrat de travail, le décompte visé au paragraphe (1) doit être remis et le salaire encore dû doit être versé à la fin du contrat au plus tard dans les cinq jours. ».

Etant donné que la partie défenderesse n'a pas prouvé qu'elle a satisfait à son obligation lui imposée par l'article L.125-7 du code du travail, il y a lieu de la condamner à verser à la requérante ses fiches de salaire des mois de novembre et de décembre 2023 endéans la quinzaine à partir de la notification du présent jugement sous peine d'une astreinte de 25.- €par jour de retard, cette astreinte prenant cours à l'expiration de ce délai de quinze jours et étant limitée à la somme de 500.- €

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

La requérante demande encore une indemnité de procédure d'un montant de 2.000.- € 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 1.250.- €

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.

En application de l'article 148 alinéa 3 du nouveau code de procédure civile d'après lequel le jugement est exécutoire par provision s'il s'agit de salaires échus, la demande de la requérante en exécution provisoire du présent jugement doit être déclarée fondée pour la condamnation au paiement de l'indemnité compensatoire de préavis, ainsi que pour la condamnation au paiement de l'indemnité compensatoire pour congés non pris, considérée par la jurisprudence comme étant un substitut de salaire, soit pour le montant de (4.113,48 €+ 2.611,49 €)= 6.724,97 €

La demande de la requérante en exécution provisoire du présent jugement doit être déclarée non fondée en ce qui concerne la demande de la requérante en réparation du préjudice moral qu'elle a subi du fait de son licenciement abusif, ainsi que pour la demande en versement de documents, 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 de la requérante doit être déclarée non fondée pour le surplus eu égard à l'issue du litige.

PAR CES MOTIFS

le Tribunal du Travail de et à Luxembourg

statuant par défaut à l'égard de la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) s.à r.l., contradictoirement à l'égard de l'ETAT DU GRAND-DUCHE DE Luxembourg, pris en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'emploi, et en premier ressort

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

joint les demandes introduites par les requêtes des 30 janvier 2024 et 8 février 2024 ;

déclare le licenciement que la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) s.à r.l. a prononcé à l'encontre de PERSONNE1.) le 31 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 2.500.- €;

déclare fondée sa demande en paiement d'une indemnité compensatoire de préavis pour le montant de 4.113,48 €;

déclare fondée sa demande en paiement d'une indemnité compensatoire pour congés non pris pour le montant de 2.611,49 €;

partant **condamne** la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) s.à r.l. à payer à PERSONNE1.) le montant de (2.500.- €+ 4.113,48 €+ 2.611,49 €=) 9.224,97 € avec les intérêts légaux à partir du 30 janvier 2024, date du dépôt de la première requête, jusqu'à solde ;

dit que pour ce montant, le taux d'intérêt légal sera majoré de trois points à l'expiration du délai de trois mois à compter de la notification du présent jugement ;

déclare fondée la demande de PERSONNE1.) en condamnation de la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) s.à r.l. à lui verser ses fiches de salaire des mois de novembre et de décembre 2023 ;

partant **condamne** la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) s.à r.l. à verser à PERSONNE1.) ces documents endéans la quinzaine à partir de la notification du présent jugement sous peine d'une astreinte de 25.- € par jour de retard, cette astreinte prenant cours à l'expiration de ce délai de quinze jours et étant limitée à la somme de 500.- €;

déclare fondée la demande de PERSONNE1.) en allocation d'une indemnité de procédure pour le montant de 1.250.- €

partant **condamne** la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) s.à r.l. à payer à PERSONNE1.) le montant de 1.250.- € sur base de l'article 240 du nouveau code de procédure civile ;

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

ordonne l'exécution provisoire du présent jugement pour la condamnation au paiement de l'indemnité compensatoire de préavis, ainsi que pour la condamnation au paiement de l'indemnité compensatoire pour congés non pris, soit pour le montant de 6.724,97, et la rejette pour le surplus ;

déclare le présent jugement commun à l'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, pris en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'emploi.

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