

Texte pseudonymisé

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

**Rép.no 488/2025**  
**(rôle L-TRAV-708/22)**

## **JUSTICE DE PAIX DE LUXEMBOURG**

### **TRIBUNAL DU TRAVAIL**

## **AUDIENCE PUBLIQUE DU MARDI, 11 FEVRIER 2025**

LE TRIBUNAL DU TRAVAIL DE ET A LUXEMBOURG

DANS LA COMPOSITION:

Béatrice SCHAFFNER, juge de paix	Présidente
Angela DA COSTA	Assesseur - employeur
Laurent BAUMGARTEN	Assesseur - salarié
Timothé BERTANIER	Greffier

### **A RENDU LE JUGEMENT QUI SUIT DANS LA CAUSE**

**ENTRE:**

**PERSONNE1.),**

demeurant à F-54730 Gorcy, 25, rue des Acacias, ayant élu domicile en l'étude de Maître Mathias PONCIN, avocat à la Cour, demeurant à L-ADRESSE2.),

**PARTIE DEMANDERESSE,**

comparant par Maître Assia BEHAT, avocat à la Cour, en remplacement de Maître Mathias PONCIN, avocat à la Cour, les deux demeurant à Luxembourg,

**ET:**

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

ayant été établie et ayant eu son siège social à L-ADRESSE3.), déclarée en état de faillite par un jugement du Tribunal d'arrondissement de et à Luxembourg, siégeant en matière commerciale, du 24

février 2023, inscrite au registre de commerce et des sociétés de Luxembourg sous le numéro NUMERO1.),

## **PARTIE DEFENDERESSE,**

comparant par son curateur Maître Christelle RADOCCIA, avocat à la Cour, demeurant à Luxembourg.

---

### **FAITS:**

L'affaire fut introduite par requête - annexée à la présente minute - déposée au greffe de la Justice de Paix de Luxembourg en date du 16 décembre 2022.

Sur convocations émanant du greffe, les parties furent convoquées à l'audience publique du 10 janvier 2023.

Après refixations, l'affaire fut utilement retenue à l'audience publique du 23 janvier 2025. A cette audience, la partie demanderesse fut représentée par Maître Assia BEHAT, tandis que la partie défenderesse fut représentée par Maître Christelle RADOCCIA.

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 16 décembre 2022, PERSONNE1.) a fait convoquer son ancien employeur, la société à responsabilité limitée simplifiée SOCIETE1.) s.à r.l.-s., 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 :	15.000,00 €
2) dommage moral :	10.000,00 €
3) indemnité compensatoire de préavis :	2.602,53 €
4) arriérés de salaire :	15.335,71 €
5) indemnité compensatoire pour congés non pris :	963,00 €

soit en tout le montant de 43.901,24 € avec les intérêts légaux de retard à partir de la demande en justice jusqu'à solde.

La requérante demande encore une indemnité de procédure d'un montant de 500.- € sur base de l'article 240 du nouveau code de procédure civile.

Elle demande finalement la condamnation de la partie défenderesse à tous les frais et dépens de l'instance.

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

A l'audience du 23 janvier 2025, 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 8.778,27 €

Elle a ensuite demandé acte qu'elle réduisait sa demande en paiement d'arriérés de salaire à la somme de 12.563,17 €

La requérante a finalement demandé acte qu'elle réduisait sa demande en paiement d'une indemnité compensatoire pour congés non pris à la somme de 616,32 €

Acte lui en est donné.

A la même audience, Maître Christelle RADOCCIA a informé le tribunal de ce siège que la société SOCIETE1.) a été déclarée en faillite suivant un jugement du Tribunal d'arrondissement de et à Luxembourg, siégeant en matière commerciale, du 24 février 2023 et qu'elle reprenait en sa qualité de curateur l'instance introduite contre la société faillie par la requête datée du 15 décembre 2022.

Il échet également de lui en donner acte.

## **I. Quant au licenciement**

### **A. Quant aux faits**

Suivant contrat de travail signé entre les parties au litige en date du 25 janvier 2022, la partie défenderesse a engagé la requérante le 20 avril 2022 en qualité de responsable opérationnel.

La partie défenderesse a licencié la requérante par courrier daté du 8 juin 2022.

Ce courrier est rédigé comme suit :

SCAN

La requérante a demandé les motifs de son licenciement le 14 juin 2022.

La requérante a fait contester les motifs de son licenciement par courrier daté du 7 septembre 2022.

### **B. Quant au caractère abusif du licenciement**

#### **a) Quant aux moyens des parties au litige**

La requérante fait valoir que son congédiement est abusif alors que la société SOCIETE1.) n'aurait pas répondu à sa demande en communication des motifs de son licenciement.

Elle fait en effet valoir que la SOCIETE1.) aurait dû lui fournir les motifs de son licenciement alors qu'au moment de la résiliation de son contrat de travail, ce dernier aurait été un contrat de travail à durée indéterminée.

Elle fait en effet valoir qu'elle a commencé à travailler pour la société SOCIETE1.) le 25 janvier 2022 et non pas le 20 avril 2022 tel que prévu par son contrat de travail signé en date du 25 janvier 2022.

Elle fait partant valoir que la clause d'essai, qui n'aurait été constatée que dans son contrat de travail du 25 janvier 2022, est nulle.

Elle fait dès lors valoir qu'étant donné que la clause d'essai est nulle, elle a été liée à la partie défenderesse par un contrat de travail à durée indéterminée à partir du 25 janvier 2022.

La requérante fait finalement valoir que la période d'essai de deux mois était expirée au moment de la résiliation du contrat de travail, ce qui impliquerait qu'elle a été liée à la partie défenderesse par un contrat de travail à durée indéterminée.

Le curateur de la société SOCIETE1.) se rapporte à prudence de justice en ce qui concerne le bien-fondé du licenciement de la requérante.

Il fait valoir que la requérante n'a pas prouvé qu'elle a déjà commencé à travailler pour la société SOCIETE1.) le 25 janvier 2022.

La requérante offre finalement face aux contestations du curateur de la société SOCIETE1.) en preuve par audition de témoins qu'elle a commencé à travailler pour la société faillie dès le 25 janvier 2022.

Le curateur de la société SOCIETE1.) réplique qu'il n'y a pas lieu de faire droit à l'offre de preuve formulée par la requérante alors qu'elle ne serait pas nécessaire.

#### b) Quant aux motifs du jugement

Aux termes de l'article L.121-5(1), (4) et (5) du code du travail :

*« (1) Sans préjudice des dispositions de l'article L.122-8, alinéa 2, le contrat de travail conclu pour une durée indéterminée peut prévoir une clause d'essai.*

*La clause d'essai doit, sous peine de nullité, être constatée dans l'écrit visé au paragraphe (1) de l'article L.121-4, pour chaque salarié individuellement, au plus tard au moment de l'entrée en service de celui-ci.*

*Les dispositions de l'alinéa qui précèdent ne s'appliquent pas lorsque la convention collective de travail applicable à l'établissement contient une disposition établissant que le contrat de travail de tout salarié nouvellement embauché est précédé d'une période d'essai conformément aux dispositions du présent article.*

*A défaut d'écrit constatant que le contrat est conclu à l'essai, il est réputé conclu pour une durée indéterminée, la preuve contraire n'étant pas admissible.....*

*(4) Il ne peut être mis fin unilatéralement au contrat à l'essai pendant la période d'essai minimale de deux semaines, sauf pour motif grave conformément à l'article L.124-10.*

*Sans préjudice des dispositions de l'alinéa qui précède, il peut être mis fin au contrat à l'essai dans les formes prévues aux articles L.124-3 et L.124-4 ; dans ce cas, le contrat prend fin à l'expiration d'un délai de préavis qui ne peut être inférieur :*

*à autant de jours que la durée de l'essai convenue au contrat compte de semaines ;*

*à quatre jours par mois d'essai convenue au contrat sans pouvoir être inférieur à quinze jours et sans devoir excéder un mois.*

*Sont applicables au cours de la période d'essai les dispositions de l'article L.121-6 et celles des articles L.337-1 à L.337-6.*

*(5) Lorsqu'il n'est pas mis fin au contrat à l'essai dans les conditions visées au paragraphe qui précède avant l'expiration de la période d'essai convenue par les parties, le contrat de travail est considéré comme étant conclu pour une durée indéterminée à partir du jour de l'entrée en service. ».*

Le délai de préavis ne doit ainsi pas se situer au-delà de l'expiration du contrat à l'essai, sinon il est prolongé au-delà de la durée limite fixée par la loi et on se trouve en présence d'un contrat à durée indéterminée.

Or, il résulte des éléments du dossier que la requérante et la société SOCIETE1.) ont en date du 25 janvier 2022 conclu un contrat de travail qui prévoit une entrée en service de la requérante auprès de la société SOCIETE1.) pour le 20 avril 2022, ainsi qu'une période d'essai de deux mois.

Il en résulte finalement que par courrier daté du 8 juin 2022, la société SOCIETE1.) a procédé au licenciement de la requérante avec un préavis qui a expiré le 30 juin 2022.

Ainsi, indépendamment de la question de savoir à quelle date la requérante est entrée au service de la société SOCIETE1.), à savoir le 25 janvier 2022 ou le 20 avril 2022, le délai de préavis se situe en l'espèce au-delà de l'expiration du contrat à l'essai, de sorte que la société SOCIETE1.) a en application de l'article L.121-5(5) du code du travail résilié un contrat de travail définitif à durée indéterminée.

Ainsi, 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. »*

Etant donné que la société SOCIETE1.) a résilié un contrat de travail définitif à durée indéterminée, elle aurait en application de l'article L.124-5 du code du travail dû répondre à la demande de motifs de la requérante du 14 juin 2022.

Le curateur de la société SOCIETE1.) est cependant resté en défaut de démontrer que la société faillie a répondu à la demande de motifs de la requérante, de sorte que le licenciement que cette dernière a prononcé à l'encontre de la requérante par courrier daté du 8 juin 2022 doit être déclaré abusif.

### C. Quant aux demandes indemnitaires

#### a) Quant au dommage matériel

##### 1) Quant aux moyens des parties au litige

La requérante évalue le préjudice matériel qu'elle aurait subi du fait de son licenciement abusif au montant de 8.778,27 €

Le curateur de la société SOCIETE1.) se rapporte à prudence de justice en ce qui concerne la première demande indemnitaire de la requérante.

Le curateur de la société SOCIETE1.) fait ainsi valoir que la requérante n'a pas fourni de pièces de nature à étayer son dommage matériel.

##### 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 est au vu des pièces qu'elle a versées au dossier restée en défaut de prouver qu'elle a dès le 8 juin 2022 activement recherché du travail.

En tenant compte d'une période de référence de quatre mois, la requérante verse ainsi seulement une réponse d'un employeur potentiel du 12 août 2022, trois réponses d'employeurs potentiels des 1<sup>er</sup> septembre, 5 septembre et 19 septembre 2022, ainsi qu'une réponse d'un employeur potentiel du 4 octobre 2022.

La requérante n'a partant pas prouvé qu'elle a fait 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 des parties au litige

La requérante évalue ensuite le préjudice matériel qu'elle aurait subi du fait de son licenciement abusif au montant de 10.000.- €

Le curateur de la société SOCIETE1.) se rapporte encore à prudence de justice en ce qui concerne la deuxième demande indemnitaire de la requérante.

Le curateur de la société SOCIETE1.) fait également valoir que la requérante n'a pas fourni de pièces de nature à étayer son dommage moral.

##### 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 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 société SOCIETE1.) à lui payer le montant de 2.602,53 € à titre d'indemnité compensatoire de préavis pour la période allant du 1<sup>er</sup> juillet au 15 août 2022.

Le curateur de la société SOCIETE1.) se rapporte également à prudence de justice en ce qui concerne la troisième demande indemnitaire de la requérante.

#### 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 de la requérante a été déclaré abusif, que la requérante a été au service de la société SOCIETE1.) durant une période inférieure à cinq ans et que la société SOCIETE1.) a payé à la requérante ses salaires jusqu'au 30 juin 2023, la demande de la requérante en paiement d'une

indemnité compensatoire de préavis doit au vu des pièces versées être déclarée fondée pour le montant réclamé de 2.602,53 €

## **II. Quant aux arriérés de salaire**

### **A. Quant aux moyens des parties au litige**

Dans sa requête, la requérante a ensuite demandé à voir condamner la société SOCIETE1.) à lui payer le montant de 15.335,71 € à titre d'arriérés de salaire et d'heures supplémentaires.

À l'audience du 23 janvier 2025, la requérante a réduit sa demande en paiement d'arriérés de salaire et d'heures supplémentaires à la somme de 12.653,17 €

Elle fait ainsi valoir que suite à l'ordonnance de référé du 16 février 2023, il lui a été payé à titre d'arriérés de salaire 25 heures de travail par semaine pour la période allant du 20 avril au 30 juin 2022, soit le montant de 4.272,54 € mais que la société SOCIETE1.) lui redoit encore à titre d'arriérés de salaire et d'heures supplémentaires le montant de 12.653,17 €

Elle fait en effet valoir qu'elle a travaillé pour la société SOCIETE1.) depuis le 25 janvier 2022 à raison de 40 heures par semaine, mais qu'il ne lui a été payé que 25 heures de travail par semaine du 20 avril au 30 mai 2022.

Elle fait ainsi valoir que la société SOCIETE1.) doit encore lui payer à titre d'arriérés de salaire et d'heures supplémentaires 40 heures par semaine pour la période allant du 25 janvier au 20 avril 2022 et 15 heures par semaine à titre d'heures supplémentaires pour la période allant du 20 avril au 30 juin 2022.

Afin de prouver sa version des faits, la requérante se base sur l'attestation testimoniale de PERSONNE2.) qu'elle a versée au dossier, sinon formule encore sa version des faits en preuve par une offre de preuve par audition de témoins.

Le curateur de la société SOCIETE1.) conteste que la requérante ait commencé à travailler pour la société faillie dès le 25 janvier 2022.

Il fait en effet valoir que la requérante est restée en défaut de le prouver.

Il demande ainsi à voir rejeter l'offre de preuve formulée par la requérante alors que cette offre de preuve ne serait pas nécessaire.

Il fait ensuite valoir que le contrat de travail de la requérante prévoit qu'elle devait travailler 25 heures par semaine.

Il fait ainsi valoir que la requérante n'a pas prouvé qu'elle a presté 15 heures supplémentaires avec l'accord de la société SOCIETE1.).

Il doute ensuite du fait que la requérante ait presté un nombre fixe d'heures supplémentaires tous les mois.

Il fait ensuite valoir que l'attestation testimoniale de PERSONNE2.) ne saurait pas prouver la version des faits de la requérante alors que ce témoignage serait influencé.

Il fait en effet valoir que PERSONNE2.) est du camp de la requérante.

Il fait ainsi valoir que PERSONNE2.) et la requérante ont constitué ensemble une société qui aurait la même activité.

Le curateur de la société SOCIETE1.) s'oppose partant à la demande de la requérante en paiement d'heures supplémentaires.

La requérante réplique qu'étant donné que son contrat de travail a été conclu pour 25 heures par semaine et qu'elle aurait en réalité presté 40 heures par semaine, elle aurait forcément presté 15 heures supplémentaires par semaine.

Elle fait ensuite valoir que son attestation testimoniale est claire et qu'elle constitue au moins un début de preuve qu'elle a depuis le 25 janvier 2022 travaillé à raison de 40 heures par semaine.

Elle demande ainsi au vu des contestations du curateur de la société SOCIETE1.) à voir admettre son offre de preuve par l'audition des témoins PERSONNE2.) et PERSONNE3.).

La requérante fait ainsi valoir que PERSONNE3.) confirmera les dires de PERSONNE2.).

Le curateur de la société SOCIETE1.) réplique que PERSONNE3.), qui ferait également partie du camp de la requérante, confirmera nécessairement les dires de PERSONNE2.).

La requérante fait finalement valoir que les deux témoins qu'elle veut voir entendre dans le cadre d'une enquête n'ont aucun intérêt à ne pas dire la vérité.

#### B. Quant aux motifs du jugement

Il est constant en cause que suivant ordonnance de référé du 16 février 2023, la société SOCIETE1.) a été condamnée à payer à la requérante le montant de 4.272,54 € à titre d'arriérés de salaire pour les 25 heures de travail par semaine que cette dernière a prestées pour la société faillie du 20 avril au 30 juin 2022.

La requérante, qui soutient qu'elle a commencé à travailler pour la société SOCIETE1.) le 25 janvier 2022 à raison de 40 heures par semaine, réclame cependant encore le paiement d'arriérés de salaire pour la période allant de 25 janvier au 20 avril 2022 à raison de 25 heures par semaine et le paiement d'heures supplémentaires de 15 heures par semaine pour la période allant du 25 janvier au 30 juin 2022.

La requérante a au vu des contestations du curateur de la société SOCIETE1.) versé au dossier une attestation testimoniale de PERSONNE2.), sinon a encore offert sa version des faits en preuve par l'audition des témoins PERSONNE2.) et PERSONNE3.).

Il y a ainsi lieu de prendre en compte l'attestation testimoniale de PERSONNE2.) alors qu'il n'y a aucun élément dans le dossier qui permet de la remettre en cause.

Etant donné que cette attestation est cependant difficilement lisible et que le juge peut toujours en application de l'article 403 du nouveau code de procédure civile procéder par voie d'enquête à l'audition de l'auteur d'une attestation, il y a lieu, avant tout autre progrès en cause, de faire droit à l'offre de preuve de la requérante qui est précise, pertinente et concluante, le curateur de la société SOCIETE1.) pouvant toujours faire valoir sa version de faits lors de la contre-enquête qui est de droit.

Il y a dès lors lieu de réserver la demande de la requérante en paiement d'arriérés de salaire et d'heures supplémentaires en attendant le résultat de la mesure d'instruction ordonnée.

### **III. Quant à l'indemnité compensatoire pour congés non pris**

#### A. Quant aux moyens des parties au litige

Dans sa requête, la requérante a ensuite demandé à voir condamner la société SOCIETE1.) à lui payer le montant de [12(jours) X 5(heures) X 16,05 € (salaire horaire) =] 963.- € à titre d'indemnité compensatoire pour congés non pris.

A l'audience du 23 janvier 2025, elle a réduit sa demande en paiement d'une indemnité compensatoire pour congés non pris à la somme de 616,32 €

Elle fait ainsi valoir que suite à l'ordonnance de référé du 16 février 2023, il lui a été payé à titre d'indemnité compensatoire pour congés non pris le montant de 346,68 €, de sorte que la société SOCIETE1.) lui redevrait encore à ce titre le montant de 616,32 €

Le curateur de la société SOCIETE1.) s'oppose également à la demande de la requérante en paiement d'une indemnité pour congés non pris alors que la requérante aurait déjà touché cette indemnité pour le montant de 346,68 €

La requérante réplique qu'elle a encore droit à une indemnité compensatoire pour congés non pris pour la période allant du 25 janvier au 20 avril 2022.

#### **B. Quant aux motifs du jugement**

Il est constant en cause que suivant ordonnance de référé du 16 février 2023, la société SOCIETE1.) a été condamnée à payer à la requérante à titre d'indemnité compensatoire pour congés non pris le montant de 346,68 € pour les congés qu'elle n'a pas pris du 20 avril au 30 juin 2022.

Etant donné que la requérante réclame encore actuellement une indemnité compensatoire pour congés non pris qui lui serait redue à titre de ses congés pour la période allant du 25 janvier au 20 avril 2022 et que le curateur de la société SOCIETE1.) conteste cette dernière demande, il y lieu de réserver la demande en question en attendant le résultat de la mesure d'instruction ordonnée.

Le succès de la demande de la requérante en paiement d'une indemnité compensatoire pour congés non pris dépend en effet de la question de savoir si cette dernière a travaillé pour la société SOCIETE1.) du 25 janvier au 20 avril 2022.

#### **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 500.- € sur base de l'article 240 du nouveau code de procédure civile.

Il y a lieu de réserver la demande de la requérante en allocation d'une indemnité de procédure en l'état actuel de la procédure

#### **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 partant d'ores et déjà lieu de fixer la créance de la requérante du chef du préjudice moral qu'elle a subi du fait de son licenciement abusif et du fait de l'indemnité compensatoire de préavis à la somme de (500.- € + 2.602,53 € =) 3.102,53 € avec les intérêts légaux à partir du 16 décembre 2022, date du dépôt de la requête, jusqu'au 24 février 2023, date de la faillite, à renvoyer la requérante à se pourvoir pour l'admission de la créance ci-avant fixée devant qui de droit et à réserver pour le surplus.

# 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 8.778,27 €;

lui **donne** ensuite **acte** qu'elle réduit sa demande en paiement d'arriérés de salaire à la somme de 12.563,17 €;

lui **donne** encore **acte** qu'elle réduit sa demande en paiement d'une indemnité compensatoire pour congés non pris à la somme de 616,32 €;

**donne** finalement **acte** à Maître Christelle RADOCCIA que la société à responsabilité limitée simplifiée SOCIETE1.) s.à r.l.-s. a été déclarée en faillite suivant un jugement du Tribunal d'arrondissement de et à Luxembourg, siégeant en matière commerciale, du 24 février 2023 et qu'elle reprend en sa qualité de curateur l'instance introduite contre la société faillie par la requête datée du 15 décembre 2022 ;

**déclare** le licenciement que la société à responsabilité limitée simplifiée SOCIETE1.) s.à r.l.-s. a prononcé à l'encontre de PERSONNE1.) par courrier daté du 8 juin 2022 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 500.- €;

**déclare** fondée sa demande en paiement d'une indemnité compensatoire de préavis pour le montant de 2.602,53 €;

partant **fixe** la créance de PERSONNE1.) à l'égard de la société à responsabilité limitée simplifiée SOCIETE1.) s.à r.l.-s. du chef de ces deux indemnités à la somme de (500.- €+ 2.602,53 €=) 3.102,53 € avec les intérêts légaux à partir du 16 décembre 2022, date du dépôt de la requête, jusqu'au 24 février 2023, 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 simplifiée SOCIETE1.) s.à r.l.-s., PERSONNE1.) devra se pourvoir devant qui de droit ;

pour le surplus et avant tout autre progrès en cause :

**admet** PERSONNE1.) à apporter par l'audition des témoins :

1. Monsieur PERSONNE2.)  
ADRESSE4.)  
F-ADRESSE5.)

2. Madame PERSONNE3.)  
ADRESSE4.)  
F-ADRESSE5.)

**la preuve des faits suivants :**

**SCAN**

**dit** que les parties devront se charger - le cas échéant – de la convocation d’un interprète ;

**réserve** la contre-preuve ;

**fixe** jour, heure et lieu pour :

**l’enquête au lundi, 3 mars 2025 à 9.15 heures,**

**la contre-enquête au lundi 31 mars 2025 à 9.15 heures,**

dans la salle d’enquêtes JP.1.20 de la Justice de Paix à Luxembourg, Plateau du Saint-Esprit ;

**fixe** le délai dans lequel la liste de témoins à entendre lors de la contre-enquête devra être déposée jusqu’au 17 mars 2025 ;

**commet** la Présidente du Tribunal du Travail pour procéder à cette mesure d’instruction ;

**refixe** l’affaire à l’audience publique du **mardi, 22 avril 2025, 15.00 heures, salle JP. 1.19, premier étage, Plateau du Saint-Esprit,** pour continuation des débats ;

**réserve** toutes les autres demandes, ainsi que les frais et les dépens de l’instance, en attendant le résultat de la mesure d’instruction ordonnée.

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**