

Texte pseudonymisé

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

Rép.no 3165/2025
(rôle L-TRAV-899/24)

JUSTICE DE PAIX DE LUXEMBOURG

TRIBUNAL DU TRAVAIL

AUDIENCE PUBLIQUE DU MARDI, 14 OCTOBRE 2025

LE TRIBUNAL DU TRAVAIL DE ET A LUXEMBOURG

DANS LA COMPOSITION:

Béatrice SCHAFFNER, juge de paix
Jeff JÜCH
Fabrizio SALUCCI
Timothé BERTANIER

Présidente
Assesseur - employeur
Assesseur - salarié
Greffier

A RENDU LE JUGEMENT QUI SUIT DANS LA CAUSE

ENTRE:

PERSONNE1.),

demeurant à F-ADRESSE1.), ayant élu domicile en l'étude de Maître Jordan MICHEL, avocat liste IV, demeurant à L-5751 Frisange, 16B, rue Robert Schuman,

PARTIE DEMANDERESSE,

comparant par Maître Jordan MICHEL, avocat liste IV, demeurant à Frisange,

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.), prise en la personne de son représentant légal,

PARTIE DEFENDERESSE,

représentée par la société DF LAWYERS s.à r.l., établie et ayant son siège social à L-2668 Luxembourg, 14, rue Julien Vesque, représentée par son gérant actuellement en fonctions, inscrite à la liste V du Tableau de l'Ordre des Avocats du Barreau de Luxembourg, inscrite au registre de commerce et des sociétés de Luxembourg sous le numéro B 212 502, représentée aux fins de la présente procédure par Maître Esbelta DE FREITAS, avocat à la Cour, demeurant professionnellement à la même adresse,

comparant par Maître Philippine RICOTTA-WALAS, avocat à la Cour, en remplacement de Maître Esbelta DE FREITAS, 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 Luxembourg en date du 18 décembre 2024.

Sur convocations émanant du greffe, les parties furent convoquées à l'audience du 21 janvier 2025.

Après refixations, l'affaire fut utilement retenue à l'audience du 25 septembre 2025. A l'audience de ce jour, la partie demanderesse comparut par Maître Jordan MICHEL, tandis que la partie défenderesse comparut par Maître Philippine RICOTTA-WALAS.

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 18 décembre 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 :	4.776,92 €
2) dommage moral :	2.249,57 €
3) indemnité compensatoire pour congés non pris :	1.456,28 €
4) retenue sur salaire :	520,11 €

soit en tout le montant de 9.002,88 € avec les intérêts légaux à partir de la demande en justice jusqu'à solde.

La requérante demande encore une indemnité de procédure d'un montant de 3.000.- € 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 et sans caution.

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

I. Quant au licenciement

A. Quant aux faits

La partie défenderesse, qui a engagé la requérante le 2 mai 2023 en qualité d'« agent polyvalent en production », l'a licenciée avec préavis par courrier daté du 7 juin 2024.

La requérante a demandé les motifs de son licenciement le 12 juin 2024.

B. Quant au caractère abusif du licenciement : quant au respect par la partie défenderesse des prescriptions de l'article L.124-5 du code du travail

a) Quant aux moyens des parties au litige

La requérante fait valoir que son licenciement est abusif alors que la partie défenderesse n'aurait jamais répondu à sa demande en communication des motifs de son congédiement.

A l'appui de son moyen, la requérante fait notamment exposer

- qu'elle a été embauchée par la partie défenderesse en qualité d'agent polyvalent en production selon un contrat de travail à durée indéterminée conclu en date du 2 mai 2023 ;
- qu'aucune difficulté n'a été constatée tout au long de la période de travail ;
- qu'elle fait toutefois face à des problèmes de santé, à savoir une lombosciatalgie gauche ;
- qu'une première infiltration thérapeutique a dû être réalisée le 2 mai 2024 pour atténuer les douleurs, sans succès ;
- que suite à cette infiltration, elle a été placée en arrêt de travail du 2 au 16 mai 2024 inclus ;
- qu'elle a ensuite réintégré son poste de travail le 17 mai 2024 jusqu'au 10 juin 2024 inclus, sans prendre une seule journée de congés payés ;
- que le 30 mai 2024, elle a indiqué à la partie défenderesse qu'une seconde infiltration thérapeutique devra être effectuée le 11 juin 2024, toujours dans le but d'atténuer ses douleurs ;
- que contre toute attente, par courrier recommandé daté du 7 juin 2024 réceptionné le 10 juin 2024, la partie défenderesse a procédé à son licenciement moyennant un préavis de deux mois qui a couru du 15 juin au 14 août 2024 ;
- que selon un courrier recommandé envoyé le 12 juin 2024, elle a demandé à la partie défenderesse les motifs à la base de son licenciement avec préavis ;
- qu'outre la demande de motifs du licenciement, ce même courrier recommandé contenait un avis d'arrêt de travail daté du 11 juin 2024, valable jusqu'au 29 juin 2024 inclus, en raison de la seconde infiltration thérapeutique réalisée ;
- que ce courrier recommandé, contenant et la demande de motifs du licenciement et l'avis d'arrêt de travail, a été notifié à la partie défenderesse le 17 juin 2024, mais que cette dernière a refusé de signer et de récupérer ledit courrier recommandé ;
- que ce courrier recommandé envoyé le 12 juin 2024 n'a pas encore été ouvert et que celui-ci sera donc remis et ouvert au moment de l'audience afin de vérifier son contenu ;

- que le licenciement est partant abusif sur le fondement de l'article L.124-5(2) du code du travail étant donné que la partie défenderesse n'a jamais communiqué les motifs de son licenciement, et ce malgré la notification effectuée le 17 juin 2024 par lettre recommandée avec accusé de réception ;
- qu'une prolongation d'arrêt de travail a par la suite été adressée à la partie défenderesse le 1^{er} juillet 2024, mais que là encore la partie défenderesse a refusé de signer et de récupérer ledit courrier recommandé ;
- qu'elle a finalement été placée en arrêt maladie jusqu'au 14 août 2024 correspondant à la date d'expiration de son préavis, et même au-delà de cette date compte-tenu de ses problèmes de santé ;
- que par courrier recommandé du 21 août 2024, elle a par l'intermédiaire de l'SOCIETE2.) contesté son licenciement tout en rappelant à la partie défenderesse qu'elle n'avait pas répondu dans le délai d'un mois à sa demande de motifs notifiée le 17 juin 2024 ;
- qu'en guise de réponse, la partie défenderesse conteste avoir été destinataire d'une demande de motifs ;
- que cette demande lui a cependant bien été notifiée le 17 juin 2024, mais que la partie défenderesse n'a pas voulu récupérer ce courrier recommandé et qu'elle devra en assumer toutes les conséquences.

En droit, la requérante fait valoir qu'elle a conformément à l'article L.124-5(1) du code du travail demandé à la partie défenderesse par courrier recommandé avec accusé de réception quels étaient les motifs à la base de son licenciement.

Elle fait ainsi valoir qu'un courrier recommandé envoyé le 12 juin 2024 contenant ladite lettre de motifs a été notifiée le 17 juin 2024 à la partie défenderesse, mais que cette dernière a refusé de signer et de récupérer ledit courrier recommandé.

Elle fait finalement valoir qu'à ce jour, la partie défenderesse n'a pas communiqué les motifs du licenciement.

La requérante fait partant valoir que le licenciement est abusif sur le fondement de l'article L.124-5(2) du code du travail.

La partie défenderesse conteste en premier lieu que le courrier du 12 juin 2024 contienne la demande de la requérante en communication des motifs de son licenciement.

Elle fait en effet valoir qu'il appartient à la requérante de prouver qu'elle lui a adressé sa demande de motifs dans le mois qui suit la notification de la lettre de licenciement.

Elle fait ensuite valoir que même à supposer que le courrier du 12 juin 2024 contienne une demande de motifs, il a été refusé par un salarié en poste à ce moment-là sans lui en référer.

Elle soutient ainsi que le courrier litigieux a été refusé par l'un de ses salariés sans l'accord du gérant de la société.

Elle soutient ainsi que ce n'est pas la société en soi qui a refusé le courrier en question.

Elle fait dès lors valoir que le tribunal doit prendre les conséquences qui s'imposent.

La partie défenderesse se rapporte partant à prudence de justice quant au caractère abusif du congédiement faute de communication des motifs du licenciement.

La requérante réplique que peu importe quel salarié a reçu son courrier recommandé du 12 juin 2024. Elle fait en effet valoir que ce courrier a été « à destination » de la partie défenderesse. Elle fait encore valoir que le courrier litigieux est « censé arrivé » chez la partie défenderesse. La requérante fait finalement valoir que la partie défenderesse ne conteste pas avoir reçu le courrier en question.

b) Quant aux motifs du jugement

La partie défenderesse ayant contesté que le courrier recommandé du 12 juin 2024 contienne la lettre de motifs de la requérante, le tribunal de ce siège a avec l'accord des deux parties au litige ouvert ledit courrier à l'audience du 25 septembre 2025.

Or, il s'avère que le courrier du 12 juin 2024 contient bien la demande de la requérante en communication des motifs de son licenciement.

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. »

Il est constant en cause que le courrier contenant la demande de motifs de la requérante a été retourné à cette dernière alors qu'il a été refusé.

Il aurait ainsi appartenu à la partie défenderesse de prouver que c'est l'un de ses salariés qui a refusé de réceptionner ce courrier sans lui en référer.

A défaut pour la partie défenderesse de rapporter cette preuve, il échet de considérer que le courrier du 12 juin 2024 a été valablement remis à la partie défenderesse.

Etant donné que la partie défenderesse n'a pas répondu à la demande de motifs de la requérante, le licenciement qu'elle a prononcé à l'égard de son ancienne salariée par courrier daté du 7 juin 2024 doit 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 des parties au litige

La requérante demande en premier lieu à voir condamner la partie défenderesse à lui payer le montant de 4.776,92 € à titre de réparation du préjudice matériel qu'elle aurait subi du fait de son licenciement abusif.

La partie défenderesse demande le rejet de la première demande indemnitaire de la requérante.

Elle fait valoir que la requérante a été en incapacité de travail pour cause de maladie jusqu'à la mi-octobre 2024, de sorte que le préjudice matériel allégué par la requérante ne serait pas en lien causal avec le licenciement intervenu.

Elle fait ensuite valoir que la requérante n'a effectué que quatre à cinq recherches d'emploi, ce qui serait insuffisant.

Elle fait ainsi valoir que la requérante n'a pas activement recherché du travail et qu'elle a participé à son préjudice.

La partie défenderesse fait à titre subsidiaire valoir que la période de référence pour le calcul du préjudice matériel subi par la requérante doit être limitée à un ou deux mois.

La requérante réplique qu'elle a fait dix-huit recherches d'emploi.

La requérante fait ainsi valoir que la période de référence pour le calcul de son préjudice matériel est à apprécier par le tribunal.

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, les premières réponses d'employeurs potentiels versées par la requérante ne datent que du mois d'octobre 2024 alors que la requérante a été licenciée par courrier daté du 7 juin 2024.

La requérante ne prouve ainsi pas qu'elle a fait les efforts nécessaires pour trouver un nouvel emploi et pour minimiser son préjudice.

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 des parties au litige

La requérante demande ensuite à voir condamner la partie défenderesse à lui payer le montant de 2.249,57 € à titre de réparation du préjudice moral qu'elle aurait subi du fait de son licenciement abusif.

La partie défenderesse demande également le rejet de la deuxième demande indemnitaire de la requérante.

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 1.000.- €

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

A. Quant aux moyens des parties au litige

La requérante demande ensuite à voir condamner la partie défenderesse à lui payer le montant de 1.456,28 € à titre de 98 heures de congés payés injustement déduites d'avril à juin 2024.

La partie défenderesse fait valoir que la requérante n'a jamais émis de contestation concernant des congés qui auraient été déduits injustement.

Elle verse ensuite un livre des congés duquel il résulterait que la requérante a en avril 2024 pris 5 jours de congé les 2, 3, 8, 9 et 23 avril, qu'elle a en mai 2024 pris 5 jours de congé les 17, 18, 22, 27 et 29 mai et qu'elle a en juin 2024 pris 3 jours de congé les 2, 5 et 8 juin.

La partie défenderesse fait partant valoir que les congés ont été déduits à juste titre.

La requérante réplique que ses fiches de salaire des mois d'avril et de mai 2024 indiquent qu'elle a pris 35 heures de congé sans indiquer les dates auxquelles elle aurait pris ces congés.

Elle fait ensuite valoir que sa fiche de salaire du mois de juin 2024 indique qu'elle a pris 28 heures de congé sans non plus indiquer les dates auxquelles elle aurait pris ces congés.

Elle soutient ensuite qu'elle n'a pas vu le livre des congés.

Elle conteste encore avoir fait une demande de congés payés.

La requérante fait finalement valoir qu'elle n'a pas contesté ses fiches de salaire alors que sa première préoccupation aurait été de suivre un traitement thérapeutique.

La partie défenderesse fait valoir que son livre des congés est « online » et que tous ses salariés y ont accès.

Elle fait ainsi valoir que la requérante avait accès à son livre des congés.

Elle fait ensuite valoir que le fait pour la requérante d'être malade ne la dispensait pas de vérifier ses congés.

Elle fait encore valoir que la requérante aurait pu demander des précisions quant à la date des congés indiqués sur ses fiches de salaire.

La partie défenderesse fait finalement valoir que la requérante sait pertinemment qu'elle a pris tous ses congés.

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. »

D'après l'article L.233-17 du code du travail, l'employeur est obligé de tenir livre sur le congé légal des salariés qui sont à son service.

Cette obligation légale a comme conséquence logique qu'en cas de contestation sur le congé rendu au salarié, la charge de la preuve incombe à l'employeur, cette preuve étant à administrer par la production du livre de congé qu'il est obligé de tenir, sinon par d'autres moyens.

Or, la partie défenderesse a à l'appui de sa version des faits versé un livre des congés qui est incomplet.

Il résulte de ce livre des congés que la requérante a pris 3 jours de congé les 2, 3 et 23 avril 2024, qu'elle a pris 1 jour de congé le 22 mai 2024 et qu'elle a pris 3 jours de congé les 2, 5 et 8 juin 2024.

Or, la requérante n'a versé aucune pièce susceptible de contredire le livre des congés produit par la partie défenderesse, ni n'a formulé une offre de preuve tendant à établir que les inscriptions portées sur ledit livre des congés sont inexactes, de sorte qu'il convient d'admettre ce dernier comme preuve du congé pris par elle.

La partie défenderesse, qui a prouvé que la requérante a pris 49 heures de congé, a cependant déduit 98 heures de congé des fiches de salaire de la requérante du mois d'avril au mois de juin 2024, soit 35 heures au mois d'avril 2024, 35 heures au mois de mai 2024 et 28 heures au mois de juin 2024.

La partie défenderesse a partant au vu des pièces versées déduit injustement 49 heures de congé des fiches de salaire de la requérante.

La demande de la requérante en paiement d'une indemnité compensatoire pour congés non pris doit partant au vu des pièces versées être déclarée fondée pour le montant de [(2.249,57 €: 151,375(salaire horaire) X 49(heures) =] 728,18 €

III. Quant à la retenue sur salaire

A. Quant aux moyens des parties au litige

La requérante demande ensuite à voir condamner la partie défenderesse à lui payer le montant de 520,11 € que cette dernière aurait injustement déduit de son salaire du mois d'août 2024.

La requérante fait cependant valoir que cette retenue est injustifiée alors qu'elle aurait été en maladie jusqu'à la fin de son préavis.

La partie défenderesse fait valoir que la somme de 520,11 € a été déduite à juste titre de la fiche de salaire de la requérante du mois d'août 2024.

Elle fait en effet valoir que la requérante a été en absence injustifiée.

Elle fait ainsi valoir qu'elle a initié une procédure de contrôle médical de la requérante en juillet 2024.

Elle fait ensuite valoir que le docteur PERSONNE2.) a en date du 22 juillet 2024 déclaré la requérante capable de travailler.

Elle fait ensuite valoir qu'elle a par mail du 23 juillet 2024 invité la requérante à reprendre son travail.

Elle fait cependant valoir que sa demande à la requérante de se présenter à son lieu de travail n'a pas été suivie d'effet.

Elle fait ensuite valoir qu'elle a fait deux nouvelles demandes de contrôle médical.

Elle fait ainsi valoir que la requérante a été convoquée auprès de deux médecins différents pour le 6 août 2024, mais que cette dernière, qui aurait eu l'intention de partir en vacances du 2 au 18 août 2024, ne s'est pas présentée à ces rendez-vous.

La partie défenderesse fait partant valoir que l'absence injustifiée de la requérante justifie la retenue sur salaire qu'elle a pratiquée sur son salaire du mois d'août 2024.

B. Quant aux motifs du jugement

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 ;*
- 2. du chef de réparation du dommage causé par la faute du salarié ;*
- 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 ».

Or, la retenue sur salaire effectuée par la partie défenderesse, qui constitue une retenue pour absence injustifiée, ne rentre pas dans le champ d'application de l'article L.224-3 du code du travail.

Cette retenue sur salaire est partant illégale, de sorte que la demande de la requérante en remboursement de cette retenue doit au vu de la fiche de salaire du mois d'août 2024 être déclarée fondée pour le montant réclamé de 520,11 €

IV. Quant à l'indemnité de procédure

La requérante demande encore une indemnité de procédure d'un montant de 3.000.- € sur base de l'article 240 du nouveau code de procédure civile.

La partie défenderesse conteste cette demande en faisant valoir que la requérante n'avait pas l'obligation de prendre un avocat pour défendre ses intérêts.

Elle fait encore valoir que l'affaire n'est pas aussi complexe qu'elle nécessite la prise d'un avocat.

La partie défenderesse demande à titre subsidiaire à voir réduire le montant de l'indemnité de procédure à allouer à la requérante à de plus justes proportions.

Or, 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.- €

V. Quant à l'exécution provisoire du présent jugement

La requérante demande finalement l'exécution provisoire du présent jugement nonobstant toute voie de recours et sans caution.

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 pour congés non pris, considérée par la jurisprudence comme étant un substitut de salaire, ainsi que pour la condamnation au remboursement de la retenue sur salaire illégale, soit pour le montant de (728,18 €+ 520,11 €=) 1.248,29 €

La dernière demande de la requérante doit être rejetée pour le surplus 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.

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 ;

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 7 juin 2024 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 1.000.- €;

déclare fondée sa demande en paiement d'une indemnité compensatoire pour congés non pris pour le montant de 728,18 €;

déclare fondée sa demande en remboursement d'une retenue sur salaire injustifiée pour le montant de 520,11 €;

partant **condamne** la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) s.à r.l. à payer à PERSONNE1.) le montant de (1.000.- € + 728,18 € + 520,11 € =) 2.248,29 € avec les intérêts légaux à partir du 18 décembre 2024, date du dépôt de la requête, jusqu'à solde ;

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 pour congés non pris, ainsi que pour la condamnation au remboursement de la retenue sur salaire, soit pour le montant de 1.248,29 € et la rejette pour le surplus.

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