

Texte pseudonymisé

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

Répertoire No. 3856/25

L-TRAV-430/24

JUSTICE DE PAIX DE LUXEMBOURG

TRIBUNAL DU TRAVAIL

AUDIENCE PUBLIQUE DU JEUDI 27 NOVEMBRE 2025

LE TRIBUNAL DU TRAVAIL DE ET A LUXEMBOURG

DANS LA COMPOSITION:

Simone PELLEES, juge de paix
Myriam SIBENALER
Tom GEDITZ
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 May NALEPA, avocat à la Cour, demeurant à L-2155 Luxembourg, 78, rue Mühlenweg,

PARTIE DEMANDERESSE,

comparant par Maître May NALEPA, avocat à la Cour, demeurant à Luxembourg,

ET:

la société à responsabilité limitée SOCIETE1.),

établie et ayant son siège social à L-ADRESSE2.), représentée par son gérant actuellement en fonctions, inscrite au Registre de Commerce et des Sociétés de Luxembourg sous le numéro NUMERO1.),

PARTIE DÉFENDERESSE,

comparant par la société à responsabilité limitée WH AVOCATS, établie et ayant son siège social à L-1630 Luxembourg, 46, rue Glesener, inscrite sur la liste V du Tableau de l'Ordre des Avocats de Luxembourg, immatriculée au Registre de Commerce et des Sociétés de Luxembourg sous le numéro B265326, représentée par son gérant actuellement en fonctions, et, aux fins de la présente procédure par Maître Jalle DURNA, avocat à la Cour, en remplacement de Maître Anne HERTZOG, 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 4 juin 2024.

Sur convocations émanant du greffe les parties furent convoquées à l'audience publique du mardi, 16 juillet 2024, 15 heures, salle N°JP.1.19.

Après plusieurs remises contradictoires l'affaire fut utilement retenue à l'audience publique du jeudi, 30 octobre 2025, 9 heures, salle N° JP.0.02.

Maître May NALEPA se présenta pour la partie demanderesse et Maître Jalle DURNA se présenta pour la partie défenderesse.

Les mandataires des parties furent entendues en leurs moyens et conclusions.

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

JUGEMENT QUI SUIT:

PROCEDURE

Par requête déposée au greffe de la Justice de Paix de Luxembourg en date du 4 juin 2024, PERSONNE1.) a fait convoquer la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) devant le tribunal du travail de Luxembourg pour s'y entendre requalifier son contrat de travail à durée déterminée en contrat à durée indéterminée à partir du 1^{er} décembre 2022, sinon à partir du 29 juin 2023 ainsi que pour s'y entendre dire que l'employeur aurait dû reconnaître ses qualifications personnelles et pour s'y entendre requalifier son statut en travailleur qualifié.

PERSONNE1.) demande ensuite de condamner l'employeur à effectuer un rattrapage de l'ensemble des fiches de rémunération depuis le commencement du contrat à durée déterminée jusqu'à la fin du délai de préavis en appliquant la

rémunération correspondant à celle d'un travailleur qualifié. En outre, elle demande la remise, sous peine d'astreinte, du solde de tout compte et du document de sortie.

PERSONNE1.) demande de déclarer abusif le licenciement et la condamnation de la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) à lui payer les montants suivants :

- indemnité compensatoire de préavis 7.524,70 €
- dommage moral 6.170,22 €
- dommage matériel 6.170,22 €
- indemnité compensatoire de congés sur préavis 501,65 €

avec les intérêts légaux à compter de la demande en justice jusqu'à solde avec majoration de trois points à l'expiration d'un délai de trois mois à compter de la notification du jugement à intervenir.

Enfin, PERSONNE1.) demande que la partie défenderesse soit condamnée à lui payer une indemnité de procédure d'un montant de 2.000 euros.

La demande, régulière en la forme, est recevable à cet égard.

A l'audience du 30 octobre 2025, la société la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) a demandé reconventionnellement la condamnation de PERSONNE1.) à lui payer le montant de 2.000 euros sur base de l'article 240 du Nouveau Code de procédure civile.

FAITS

Par contrat de travail à durée déterminée prenant effet au 1^{er} décembre 2022, PERSONNE1.) a été engagée par la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) pour une durée de six mois en la qualité de cuisinière et chauffeur-livreuse.

Le 29 juin 2023, les parties ont signé un renouvellement du contrat de travail à durée déterminée pour une nouvelle période de six mois, allant jusqu'au 31 décembre 2023.

PERSONNE1.) a été licenciée avec effet immédiat par un courrier recommandé daté du 14 juillet 2023.

Cette lettre de licenciement est rédigée comme suit :

Cf. lettre de licenciement :

PERSONNE1.) a contesté son licenciement par un courrier daté du 3 août 2023.

MOYENS DES PARTIES

PERSONNE1.) soutient que son contrat de travail à durée déterminée du devrait être requalifié en contrat à durée indéterminée au motif, principalement, que l'employeur n'aurait pas respecté entre les deux contrats une période égale au tiers de la durée du contrat initial, soit de deux mois. A titre subsidiaire, elle estime

que l'objet du second contrat ne respecterait pas les dispositions de l'article L.122-7 du Code du travail.

Quant au licenciement intervenu, elle conteste énergiquement les motifs invoqués par son ancien employeur dans la lettre de licenciement et elle estime que les motifs ne seraient pas énoncés avec une précision suffisante.

Par ailleurs, à supposer les motifs du licenciement établis, elle est d'avis qu'ils ne seraient pas réels et sérieux et ne présenteraient en aucun cas des motifs suffisamment graves.

Elle conclut donc que le licenciement intervenu à son égard serait à considérer comme abusif.

PERSONNE1.) demande ensuite la requalification rétroactive de son statut en salariée qualifiée à compter de la conclusion du premier contrat de travail à durée déterminée.

Elle fait exposer à l'appui de cette demande qu'elle aurait été embauchée en qualité d'aide cuisinière et chauffeur-livreuse, mais qu'elle disposerait de divers diplômes et qualifications professionnelles.

Elle demande de condamner l'employeur à effectuer un rattrapage de l'ensemble des fiches de rémunération depuis le commencement du contrat à durée déterminée jusqu'à la fin du délai de préavis en appliquant la rémunération correspondant à celle d'un travailleur qualifié et de faire usage de la base correcte de calcul, à savoir le salaire social minimum, majoré de 20 %.

Actuellement, PERSONNE1.) requiert la condamnation de la partie défenderesse à lui payer les montants suivants :

- | | |
|---|------------|
| • indemnité compensatoire de préavis | 7.524,70 € |
| • dommage moral | 6.170,22 € |
| • dommage matériel | 6.170,22 € |
| • indemnité compensatoire de congés sur préavis | 501,65 € |

L'employeur conclut au débouté de l'ensemble des demandes de PERSONNE1.).

Il s'oppose en premier lieu à la demande en requalification du contrat de travail à durée déterminée en contrat de travail à durée indéterminée.

Il considère ensuite que la lettre de licenciement serait suffisamment précise et que les faits reprochés à PERSONNE1.) seraient réels et graves, de nature à justifier son renvoi avec effet immédiat.

Concernant le bien-fondé des motifs contenus dans la lettre de licenciement, la partie défenderesse a versé, parmi ses pièces, des attestations testimoniales afin de prouver les faits ayant motivé le licenciement de la requérante.

En outre, elle a formulé une offre de preuve par témoins qui reprend les termes du courrier de congédiement.

Quant aux revendications financières formulées par la requérante concernant ses préjudices matériel et moral allégués, la société employeuse conteste les montants réclamés tant dans leur principe que dans leur quantum.

Enfin, il conteste la demande en relation avec la reconnaissance d'un statut de travailleur qualifié.

MOTIFS DE LA DECISION

En ce qui concerne la qualification de la relation de travail

PERSONNE1.) a été engagée par la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) suivant un premier contrat de travail à durée déterminée avec effet au 1^{er} décembre 2022 d'abord pour une durée de six mois.

Elle a été engagée par l'employeur en la qualité de cuisinière et chauffeur-livreuse.

Il résulte de l'article 3 du contrat que le premier contrat de travail à durée déterminée a été conclu « *suite au remplacement de la salariée Madame PERSONNE2.) en congé parental et à raison de la crise de Covid-19 et inflation. Il est impossible d'estimer le développement futur de l'entreprise et l'absence de personnel pour cause de maladie, quarantaine, isolation ou congé raison familiale. La situation peut changer à tout moment et pour participer suffisamment à la crise nous travaillons avec un contrat temporaire tout en permettant à l'entreprise de continuer à fonctionner de manière efficiente.*»

Une clause de renouvellement a été stipulée dans le contrat de travail à durée déterminée.

Par un renouvellement, le contrat de travail à durée déterminée a été prolongé de six mois avec un terme fixé au 31 décembre 2023.

La fonction de la requérante a également été celle de cuisinière et chauffeur-livreuse.

Il résulte de l'article 3 du second contrat que le contrat de travail à durée déterminée a été conclu « *suite l'insuffisance de salariés présents au sein de l'entreprise pendant les périodes de vacances scolaires. Et au remplacement de la salariée Madame PERSONNE3.) en dispense de travail, congé maternité et congé parental. Nous travaillons avec un contrat temporaire tout en permettant à l'entreprise de continuer à fonctionner de manière efficiente.*»

PERSONNE1.) demande la requalification de son contrat de travail en contrat de travail à durée indéterminée pour violation de l'article L.122-7 du Code du travail interdisant une succession immédiate de deux contrats de travail à durée déterminée.

Elle estime encore que l'objet du second contrat ne respecterait pas les dispositions de l'article L.122-7 du contrat de travail.

Elle relève que le second contrat de travail à durée déterminée aurait pour objet le remplacement d'une autre salariée absente.

Ainsi, les deux contrats auraient consisté non pas en un remplacement d'une seule salariée, mais de deux salariées distinctes.

La société SOCIETE1.) conteste la demande en requalification du contrat de travail conclu entre parties en plaidant avoir respecté toutes les prescriptions légales relatives au contrat de travail à durée déterminée.

L'article L.122-1 du Code du travail dispose que le contrat de travail à durée déterminée peut être conclu pour l'exécution d'une tâche précise et non durable. Il ne peut avoir pour objet de pourvoir durablement à un emploi lié à l'activité normale et permanente de l'entreprise.

(1) Le contrat de travail à durée déterminée peut être conclu pour l'exécution d'une tâche précise et non durable; il ne peut avoir pour objet de pourvoir durablement à un emploi lié à l'activité normale et permanente de l'entreprise.

(2) Sont notamment considérés comme tâche précise et non durable au sens des dispositions du paragraphe (1):

1. le remplacement d'un salarié temporairement absent ou dont le contrat de travail est suspendu pour des motifs autres qu'un conflit collectif de travail ou le manque de travail résultant de causes économiques ou d'intempéries, ainsi que le remplacement d'un salarié sous contrat à durée indéterminée dont le poste est devenu vacant, dans l'attente de l'entrée en service effective du salarié appelé à remplacer celui dont le contrat a pris fin;

En vertu de l'article L.122-2 du Code du travail, le contrat de travail à durée déterminée doit donc notamment comporter la définition de son objet.

L'article L.122-7 du Code du travail dispose que:

A l'expiration du contrat conclu pour une durée déterminée, il ne peut être recouru pour pourvoir le poste du salarié dont le contrat a pris fin au même salarié ou à un autre salarié embauché sur la base d'un contrat à durée déterminée ou occupé sur la base d'un contrat de mise à disposition par un entrepreneur de travail intérimaire ou dans le cadre du prêt de main-d'œuvre avant l'expiration d'une période égale au tiers de la durée de ce contrat, renouvellements compris.

Les dispositions du présent article ne sont pas applicables:

1. en cas de nouvelle absence du salarié remplacé et 2. en cas d'exécution de travaux urgents.

La loi a ainsi clairement entendu restreindre le recours au contrat de travail à durée déterminée à l'exécution d'une tâche précise et non durable, c'est-à-dire à des situations exceptionnelles.

Celui qui veut conclure un contrat de travail à durée déterminée doit justifier le recours à un tel contrat dans l'écrit même du contrat en y donnant la définition précise de son objet.

Finalement, d'après l'article L.122-9 du Code du travail, tout contrat conclu en violation des dispositions des articles L.122-1, L.122-3, L.122-4, L.122-5 et L.122-7 est réputé à durée indéterminée.

Aux termes de l'article L.122-1 (1) du Code du travail, le contrat à durée déterminée peut être conclu pour l'exécution d'une tâche précise et non durable, il ne peut avoir pour objet de pourvoir durablement à un emploi lié à l'activité normale et permanente de l'entreprise.

D'après le paragraphe (2), point 2 du prédit article est considéré comme tâche précise et non durable le remplacement d'un salarié temporairement absent.

Suivant l'article L.122-5 du Code du travail, le contrat conclu pour une durée déterminée peut être renouvelé deux fois pour une durée déterminée.

Le principe du renouvellement et/ou les conditions du renouvellement doivent faire l'objet d'une clause du contrat de travail initial ou d'un avenant ultérieur à ce contrat, ce qui est le cas en l'espèce.

L'article L.122-2 du Code du travail dispose que le contrat à durée déterminée doit comporter, entre autres mentions, la définition de son objet.

En l'espèce, les parties ont qualifié le contrat de travail les liant de contrat à durée déterminée et il indique bien dans son article 3 l'objet du contrat en ce qu'il précise qu'il est justifié par le remplacement de la salariée PERSONNE2.) et ensuite, par le remplacement de PERSONNE3.).

Il faut donc constater que la définition tant la tâche que l'objet du contrat de travail à durée déterminée sont énoncés de façon précise.

Les deux contrats disposent qu'ils ont été conclus pour le remplacement de salariées nommément désignées.

Il a été décidé qu'il se dégage de l'article L.122-1 (1) du Code du travail et de l'article L.122-2(1) du même code (« ... le contrat de travail conclu pour une durée déterminée doit comporter ... 3) lorsqu'il est conclu pour le remplacement d'un salarié absent, le nom du salarié ») que la question du renouvellement du contrat à durée déterminée s'apprécie par rapport à la personne du salarié absent remplacé et non par rapport à la tâche à exécuter (Cour, 25 octobre 2012, numéro 37058 du rôle).

D'autre part, les contrats soumis à l'appréciation du tribunal prévoient donc le principe d'un éventuel renouvellement et répondent donc aux exigences des dispositions de l'article L.122-5 du Code du travail.

En présence d'une clause de renouvellement, le recours à un deuxième contrat de travail à durée déterminée pour l'objet y défini, à savoir l'insuffisance de salariés présents au sein de l'entreprise pendant les périodes de vacances scolaires et le remplacement d'une salariée, n'est pas intervenue en violation de l'article L.122-7 du Code du travail.

La requérante n'a partant pu se méprendre sur le fait qu'elle n'était engagée que temporairement dans le cadre précité.

Il s'ensuit que la demande de PERSONNE1.) en requalification du contrat à durée déterminée en contrat à durée indéterminée est à déclarer non fondée.

En ce qui concerne la qualification professionnelle

PERSONNE1.) demande encore la requalification rétroactive de son statut en salariée qualifiée à compter de la conclusion du premier contrat de travail à durée déterminée.

Elle fait exposer à l'appui de cette demande qu'elle aurait été embauchée en qualité d'aide cuisinière et chauffeur-livreuse, mais qu'elle disposerait de divers diplômes et qualifications professionnelles.

Elle demande de condamner l'employeur à effectuer un rattrapage de l'ensemble des fiches de rémunération depuis le commencement du contrat à durée déterminée jusqu'à la fin du délai de préavis en appliquant la rémunération correspondant à celle d'un travailleur qualifié et de faire usage de la base correcte de calcul, à savoir le salaire social minimum, majoré de 20 %.

Elle fait état de diplômes énumérés à la page 5 de sa requête et versés en pièces 6), 7) et 8).

Elle affirme encore que les fonctions réellement exercées se seraient rapportées à ses qualifications professionnelles.

Cette demande est contestée par la partie défenderesse.

D'après l'article L.222-4 du Code du travail :

- (1) le niveau du salaire social minimum des travailleurs justifiant d'une qualification professionnelle est majoré de vingt pour cent ;
- (2) est à considérer comme travailleur qualifié au sens des dispositions du présent chapitre, le salarié qui exerce une profession comportant une qualification professionnelle usuellement acquise par un enseignement ou une formation sanctionnée par un certificat officiel ;
- (3) sont à considérer comme certificats officiels au sens de l'alinéa qui précède, les certificats reconnus par l'Etat luxembourgeois et qui sont au moins du niveau du certificat d'aptitude technique et professionnelle (CATP) de l'enseignement technique secondaire.

Pour pouvoir être considéré comme travailleur qualifié au sens de l'article L.222-4 du code du travail, il faut exercer une profession comportant une qualification professionnelle usuellement acquise par un enseignement ou une formation sanctionnée par un certificat officiel et cette disposition signifie que la qualification, qui doit évidemment être connue de l'employeur, doit se rapporter à la profession effectivement exercée.

Le paiement d'un supplément de salaire n'est pas acquis de plein droit au salarié détenteur d'un diplôme, mais il faut encore que l'employeur soit informé de la qualification du salarié qu'il entend engager.

La jurisprudence est constante en ce sens que le salarié doit prouver qu'il a informé l'employeur de sa qualification au moment de l'embauche.

La société SOCIETE1.) conteste avoir été informée des diplômes de la requérante.

En l'espèce, PERSONNE1.) est non seulement restée en défaut de prouver qu'elle a informé à un moment donné la partie employeuse de sa qualification de cuisinière et de pâtissière, mais elle n'a en outre pas démontré si ses diplômes sont reconnus par l'Etat luxembourgeois.

Elle n'a donc pas établi avoir la qualité de travailleur qualifié au sens des dispositions de l'article L.222-4 du Code du travail.

Finalement, il y a lieu de constater qu'il ne ressort pas des éléments du dossier que PERSONNE1.) a effectivement travaillé auprès de son ancien employeur en cette qualité.

En effet, pour pouvoir bénéficier de la majoration du salaire pour travailleurs qualifiés, la qualification doit se rapporter à la profession effectivement exercée.

Dès lors, la demande de PERSONNE1.) en reconnaissance du statut de travailleur qualifié et la demande en rectification des fiches de salaires sont à rejeter.

En ce qui concerne le licenciement

Aux termes de l'article L.124-10 (1) du Code du travail, « *Chacune des parties peut résilier le contrat sans préavis ou avant l'expiration du terme, pour un ou plusieurs motifs graves procédant du fait ou de la faute de l'autre partie avec dommages et intérêts à charge de la partie dont la faute a occasionné la résiliation immédiate.* ».

En vertu de l'article L.124-10 (3) du Code du travail, « *La notification de la résiliation immédiate pour motif grave doit être effectuée au moyen d'une lettre recommandée à la poste énonçant avec précision le ou les faits reprochés au salarié et les circonstances qui sont de nature à leur attribuer le caractère d'un motif grave. Toutefois, la signature apposée par le salarié sur le double de la lettre de licenciement vaut accusé de réception de la notification.* ».

La précision doit répondre aux exigences suivantes:

Elle doit d'abord permettre 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 irrégulier et abusif.

Elle doit ensuite être de nature à empêcher l'auteur de la résiliation d'invoquer a posteriori des motifs différents de ceux qui ont réellement provoqué la rupture.

Et, finalement, elle doit permettre aux tribunaux d'apprécier la gravité de la faute commise et d'examiner si les griefs invoqués devant eux s'identifient avec les motifs notifiés.

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 licenciement qui fixe les termes du débat devant les juridictions et qui est le seul support valant énonciation des motifs.

PERSONNE1.) fait valoir que les motifs ne seraient pas énoncés avec la précision requise par la loi.

De son côté, la société SOCIETE1.) considère que les motifs seraient libellés avec une précision suffisante.

En l'espèce, l'employeur, après avoir dans en premier temps rappelé la fonction occupée par la requérante, lui reproche, en résumé, de s'être battue en date du 12 juillet 2023 avec une autre salariée de l'entreprise.

L'employeur décrit ensuite la bagarre entre PERSONNE1.) et PERSONNE4.).

Il conclut en invoquant l'article 10 du règlement interne de la société, intégralement cité dans la lettre de licenciement.

L'employeur indique la date de l'incident et les noms des personnes impliquées.

Dès lors, la requérante n'a pas su se méprendre sur les reproches formulés.

La lettre de licenciement répond par conséquent aux critères de précision requis par la loi et la jurisprudence.

Les motifs du licenciement ayant été indiqués avec précision dans la lettre de congédiement, de sorte que le moyen relatif à l'indication imprécise des motifs du licenciement doit être rejeté.

En vertu de l'article L.124-10 (1) et (2) du Code du travail, chacune des parties peut résilier le contrat de travail sans préavis ou avant l'expiration du terme, pour un ou plusieurs motifs graves procédant du fait ou de la faute de l'autre partie, avec dommages intérêts à charge de la partie dont la faute a occasionné la résiliation.

Est considéré comme constituant un motif grave pour l'application des dispositions du paragraphe qui précède tout fait ou faute qui rend immédiatement et définitivement impossible le maintien des relations de travail.

Dans l'appréciation des faits ou fautes graves procédant de la conduite professionnelle du salarié, les juges tiennent compte du degré d'instruction, des antécédents professionnels, de la situation sociale et de tous les éléments pouvant influencer sur la responsabilité du salarié et des conséquences du licenciement.

PERSONNE1.) conteste les faits qui lui sont reprochés.

Elle conteste notamment avoir porté un coup en réplique à PERSONNE4.) étant donné que PERSONNE5.) se serait entremis entre elles, empêchant toute bagarre.

Elle relève encore que suite à cet incident, il y aurait eu un entretien dans le bureau du gérant. Or, toutes les personnes présentes se seraient entretenues en langue portugaise sans que leurs paroles aient été traduites pour elle. Elle n'aurait pas pu s'exprimer et relater sa version des faits.

L'employeur fait valoir qu'il ne saurait tolérer des actes de violence au sein de l'entreprise. Les deux protagonistes de la bagarre, PERSONNE1.) et PERSONNE4.) auraient été licenciées avec effet immédiat.

La preuve de la matérialité des faits reprochés appartient à l'employeur, conformément à l'article L.124-11 (3) du Code du travail.

Afin d'établir le bien-fondé des motifs gisant à la base du congédiement de PERSONNE1.), la partie défenderesse a versé en cause notamment des attestations testimoniales établies par PERSONNE6.) et par PERSONNE7.).

L'attestation testimoniale et l'audition de témoins sont deux modes de preuve équivalents.

Il est de jurisprudence constante qu'il appartient au juge saisi de contrôler la pertinence des déclarations faites par les personnes entendues en qualité de témoins en vérifiant notamment si celles-ci sont susceptibles de refléter la vérité et sont exemptes de partialité. Le tribunal, en appréciant les déclarations, tient également compte de la fonction des témoins et de la possibilité qu'ils ont pu avoir pour constater des faits précis. Ces mêmes développements valent pour les auteurs d'attestations testimoniales.

En l'espèce, toutes les attestations testimoniales produites en cause répondent quant à la forme aux critères énoncés à l'article 402 du Nouveau Code de procédure civile.

Il appartient au juge saisi de contrôler la pertinence des déclarations faites par l'auteur d'une attestation testimoniale en vérifiant notamment si celles-ci sont susceptibles de refléter la vérité et sont exemptes de partialité.

Les attestations testimoniales produites en cause seront donc examinées quant à leur caractère pertinent et concluant ainsi quant à leur objectivité.

Par ailleurs, le tribunal ne prendra en considération que les déclarations qui sont pertinentes pour la solution du litige, c'est-à-dire celles qui concernent les motifs du licenciement. Si les auteurs des attestations testimoniales mentionnent d'autres faits que celles faisant l'objet de la lettre de motivation, il n'en sera pas tenu compte.

PERSONNE6.) déclare que le jour en question, il aurait été en train de nettoyer la cuisine. A un certain moment, il y aurait eu une grosse discussion entre

PERSONNE1.) et PERSONNE4.). Il serait allé auprès de « PERSONNE8.) à la plonge pour nous aider».

Il poursuit que : « Mais quand je suis revenu PERSONNE1.) et PERSONNE4.) battaient dans le couloir et frappaient. Je suis immédiatement intervenu avec PERSONNE9.) pour les séparer. C'était un combat fort entre PERSONNE1.) et PERSONNE4.) et il était très difficile de les séparer même avec deux hommes. »

PERSONNE7.), « reposable relation » déclare avoir été présente en date du 13 juillet 2023 lors de l'entrevue au bureau de PERSONNE10.). Celui-ci aurait demandé à PERSONNE1.) ce qui s'était exactement passé et cette dernière aurait « explicitement déclaré qu'elle avait frappé Madame PERSONNE4.) le 12 juillet 2023 ».

L'employeur a encore versé en pièce 17) un mail contenant les explications de PERSONNE4.). Celle-ci y affirme que PERSONNE1.) aurait eu un comportement irrespectueux envers elle en lui crachant au visage.

Au vu de ce qui précède, le tribunal considère que les reproches analysés ci-avant sont établis à suffisance.

Dès lors, à l'analyse de l'ensemble des éléments du dossier soumis à l'appréciation du tribunal, il y a lieu de constater que les faits reprochés à PERSONNE1.) examinés ci-avant résultent d'ores et déjà à suffisance des éléments acquis au dossier, de sorte qu'il n'y a pas lieu de recourir à une mesure d'instruction supplémentaire.

Les témoignages résultant des attestations testimoniales produites en cause sont précis et partant crédibles.

Il en résulte que ce comportement intolérable, quoique constituant un fait unique, est suffisamment grave pour justifier le licenciement avec effet immédiat de la requérante eu égard à son comportement violent qui n'a certainement pas été que défensif.

La continuation de la relation de travail avec celle-ci était manifestement immédiatement

Dès lors, il convient donc de conclure que le congédiement de PERSONNE1.) est à déclarer justifié, de sorte qu'elle est à débouter de sa demande en paiement d'une indemnité de préavis et en indemnisation des prétendus préjudices subis du fait de la résiliation avec effet immédiat du contrat de travail.

Il y a dès lors lieu de la débouter de toutes ses demandes de ce chef.

en ce qui concerne le congé

Aux termes de sa requête, PERSONNE1.) a formulé une demande au titre de « congés payés sur préavis ».

A l'appui de sa demande en paiement de 5 jours de congés pour un montant de 501,65 euros, elle fait valoir qu'elle aurait cumulé des jours de congé payés si elle avait pu bénéficier de son préavis de deux mois.

La partie défenderesse a contesté cette demande.

En l'espèce, il y a lieu de rappeler qu'il n'existe pas de délai de préavis fictif dans le cas d'un licenciement avec effet immédiat et que la relation de travail s'est définitivement terminée en date du 14 juillet 2023.

Par ailleurs, ce licenciement avec effet immédiat a été déclaré justifié.

La demande de PERSONNE1.) est partant à déclarer non fondée.

en ce qui concerne la communication de documents

Finalement, PERSONNE1.) réclame sous peine d'astreinte la délivrance par l'employeur d'un reçu pour solde de tout compte.

Elle a maintenu cette demande lors des plaidoiries.

Il y a lieu de rappeler qu'il n'existe aucune obligation légale pour un employeur de délivrer un tel document qui est une simple faculté pour les parties dont la relation de travail vient de se rompre.

Par ailleurs, il ne ressort pas des éléments du dossier qu'un tel document ait été signé entre parties.

En conséquence, cette demande est à rejeter comme non fondée.

Quant au « *document de sortie* » dont elle a sollicité la communication, cette demande, d'ailleurs non autrement précisée, n'a pas été maintenue explicitement.

La partie défenderesse a d'ailleurs communiqué certains documents de fin de contrat.

en ce qui concerne les demandes accessoires

PERSONNE1.) demande encore au tribunal de condamner son ancien employeur à lui payer une indemnité de procédure sur base de l'article 240 du Nouveau Code de procédure civile.

Au vu de l'issue du litige, il convient de rejeter cette demande en allocation d'une indemnité de procédure.

De son côté, la société la société SOCIETE1.) a sollicité l'allocation d'une indemnité de procédure.

Restant en défaut d'établir à quel titre il serait inéquitable de laisser à sa charge l'intégralité des frais non compris dans les dépens, cette demande est à rejeter.

PAR CES MOTIFS:

le tribunal du travail de Luxembourg

statuant contradictoirement entre parties et en premier ressort

reçoit la demande en la pure forme;

se déclare compétent pour en connaître;

dit qu'il n'y a pas lieu à requalification du contrat de travail à durée déterminée;

déclare non fondée ses demandes en relation avec le salaire social minimum qualifié et les rejette ;

déclare justifié le licenciement avec effet immédiat de PERSONNE1.) intervenu le 14 juillet 2023;

déclare non fondée les demandes de PERSONNE1.) en paiement d'une indemnité compensatoire de préavis et en indemnisation des préjudices subis, partant en déboute;

déclare non fondée la demande de PERSONNE1.) en paiement d'une indemnité pour jours de congés non pris pendant le préavis, partant en déboute;

déclare non fondée la demande de PERSONNE1.) en remise, sous peine d'astreinte de documents;

déclare non fondée la demande de PERSONNE1.) en allocation d'une indemnité de procédure sur base de l'article 240 du Nouveau Code de procédure civile;

déclare non fondée la demande de la société la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) en allocation d'une indemnité de procédure sur base de l'article 240 du Nouveau Code de procédure civile;

condamne PERSONNE1.) aux frais et dépens de l'instance.

Ainsi fait et jugé par Simone PELLEES, juge de paix directeur adjoint 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. Simone PELLEES

s. Timothé BERTANIER