

Texte pseudonymisé

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

**Rép.no. 4027/25**  
L-TRAV-467/25

**JUSTICE DE PAIX DE LUXEMBOURG**

**AUDIENCE PUBLIQUE DU  
LUNDI, 8 DECEMBRE 2025**

LE TRIBUNAL DU TRAVAIL DE ET A LUXEMBOURG

DANS LA COMPOSITION :

Fakrul PATWARY  
Liliana DOS SANTOS ALVES  
François SCORNET  
Joé KERSCHEN

Juge de paix, Président  
Assesseur - employeur  
Assesseur - salarié  
Greffier assumé

**A RENDU LE JUGEMENT QUI SUIT  
DANS LA CAUSE ENTRE :**

**PERSONNE1.),**

demeurant à D-ADRESSE1.),

**PARTIE DEMANDERESSE**

comparant par Maître Valentin FÜRST, avocat à la Cour, demeurant à Luxembourg,

**ET :**

**SOCIETE1.) SARL,**

société à responsabilité limitée, 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 gérant actuellement en fonctions,

## **PARTIE DEFENDERESSE**

comparant par Maître Aline GODART, avocat à la Cour, demeurant à Strassen.

---

## **PROCEDURE :**

L'affaire a été introduite par requête - annexée à la présente minute - déposée au greffe de la Justice de paix de Luxembourg en date du 22 juillet 2025, sous le numéro 467/25.

Sur convocations émanant du greffe, les parties ont été convoquées à l'audience publique du 18 août 2025. L'affaire a ensuite subi deux remises et a été utilement retenue à l'audience publique du 27 octobre 2025 à laquelle les parties ont été entendues en leurs moyens et conclusions.

A l'appel de la cause à l'audience publique du 27 octobre 2025, Maître Valentin FÜRST s'est présenté pour PERSONNE1.), tandis que Maître Aline GODART s'est présentée pour la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) SARL (ci-après « la société SOCIETE1. »).

Le Tribunal a ensuite pris l'affaire en délibéré et, à l'audience publique de ce jour, il a rendu le

## **JUGEMENT QUI SUIT :**

### **1. Faits**

PERSONNE1.) a été engagée en qualité de « *Raumpflegerin* » auprès de la société SOCIETE1.) par contrat de travail à durée indéterminée du 8 novembre 2006 avec effet au même jour.

Par courrier du 6 juin 2025 du Centre commun de la sécurité sociale (CCSS), la requérante a été informée de sa déclaration de sortie avec une fin d'activité au 31 mai 2025.

### **2. Prétentions et moyens des parties**

#### **2.1. PERSONNE1.)**

Par requête déposée au greffe du Tribunal du travail de et à Luxembourg en date du 22 juillet 2025, PERSONNE1.) a fait convoquer la société SOCIETE1.) devant le Tribunal du travail de céans aux fins de voir déclarer abusif le congédiement dont elle a fait l'objet et pour y entendre condamner son ancien employeur à lui payer les montants suivants :

- indemnité compensatoire de préavis de 6 mois	3.500.- euros
--	---------------

- indemnité de départ de 3 mois	2.000.- euros
- indemnité de congé non pris	3.500.- euros au sein du dispositif et 2.000.- euros au sein du corps de la requête
- indemnité pour licenciement abusif	50.000.- euros

Elle demande encore la condamnation de son ancien employeur à lui payer une indemnité de procédure de 1.500.- euros sur base de l'article 240 du Nouveau Code de procédure civile, sa condamnation aux frais et dépens de l'instance et de voir ordonner l'exécution provisoire du jugement à intervenir tout en condamnant la partie défenderesse à lui payer une provision de 10.000.- euros.

La requérante expose que dans les jours qui ont suivi le courrier du CCSS du 6 juin 2025, l'employeur lui aurait refusé l'entrée sur son lieu de travail.

Par courrier du 11 juin 2025, elle aurait demandé des explications à son ancien employeur.

Aucune réponse n'aurait suivi la prédite demande.

La requérante n'aurait jamais reçue une lettre de licenciement en bonne et due forme, ni une quelconque explication quant aux motifs de licenciement. Elle aurait littéralement été mise à porte, sans aucun préavis, indemnité de départ ou encore indemnité pour congés non pris.

Elle aurait été âgée de 63 ans, lors du licenciement, et aurait eu une ancienneté de 19 ans.

A l'audience du 27 octobre 2025 elle ajuste plusieurs de ses demandes indemnitaires et fournit des calculs, elle :

- diminue sa demande d'indemnité compensatoire de préavis de 6 mois au montant de 2.838,90.- euros ;
- diminue sa demande d'indemnité de départ de 3 mois au montant de 1.419,45.- euros ;
- indique que sa demande d'indemnité pour licenciement abusif de 50.000.- euros serait formulée à titre de préjudice moral et matériel.

## **2.2. La société SOCIETE1.)**

La société SOCIETE1.) soutient qu'il y aurait lieu de remettre l'affaire dans le contexte.

Ce ne serait pas elle, qui aurait licencié la salariée, mais la salariée qui aurait démissionné.

La défenderesse explique que la requérante et son époux PERSONNE2.) aurait tous les deux travaillé pour elle.

A partir du 1<sup>er</sup> juin 2025, PERSONNE2.) aurait dû partir en pension de vieillesse, or au mois de mai 2025, ce dernier aurait indiqué vouloir continuer à travailler tout en profitant de sa pension de vieillesse. PERSONNE2.) aurait dû, en ce sens, être désaffilié en date du 31 mai 2025 pour être réaffilié le 1<sup>er</sup> juin 2025 en tant que pensionné.

Pour ce faire PERSONNE2.) aurait intempestivement et de manière répétée embêté le fiduciaire de la société SOCIETE1.).

PERSONNE1.) aurait uniquement travaillé les mardis et les jeudis. Le mardi 3 juin 2025 à 9.00 heures, la requérante, accompagnée par son époux PERSONNE2.), se seraient présentés au bureau et remis une enveloppe avec les clés d'entrée de l'entreprise.

Le 5 juin 2025, la requérante ne serait d'ailleurs pas venue travailler, de sorte qu'il serait question d'une absence injustifiée.

Le comportement de la salariée et sa façon de quitter les bureaux du fiduciaire, démontreraient une volonté manifeste de rompre le contrat de travail, de sorte qu'il serait question d'une démission de fait.

La société SOCIETE1.) demande reconventionnellement une indemnité compensatoire de préavis de 3 mois d'un montant de 1.240,32.- euros.

A titre subsidiaire, elle conteste les demandes indemnitaires adverses, alors que le calcul serait erroné ou surfait.

En effet, le salaire de base pour le calcul des indemnités serait de 413,44.- euros et non 482,75.- euros.

Elle fournit ses propres calculs et estime que l'indemnité compensatoire de préavis serait de 2.480,64.- euros et l'indemnité de départ serait de 1.240,32.- euros.

Quant au préjudice matériel et moral, cette demande serait à rejeter, alors que la requérante aurait été inactive et n'aurait recherché aucun emploi, rompant le lien de causalité.

Quant au préjudice moral, il n'y aurait aucune indication des soucis que la requérante se serait faite pour son futur, il y aurait en tout état de cause lieu de ramener les montants à de plus justes proportions.

Quant à l'indemnité pour congé non pris, la demande serait à rejeter, principalement, car elle serait incompréhensible et subsidiairement, car la requérante n'aurait droit qu'à 15,17 heures de congé au 31 mai 2025.

La défenderesse réclame encore une indemnité de procédure de 1.000.- euros sur base de l'article 240 du Nouveau Code de procédure civile.

### **3. Motifs de la décision**

La requête ayant été introduite dans les formes et délai prescrits par la loi, la demande est à déclarer recevable.

### **3.1. A titre préliminaire**

Conformément à l'article 58 du Nouveau Code de procédure civile, « *il incombe à chaque partie de prouver conformément à la loi les faits nécessaires au succès de sa prétention.* »

Dans le même sens, l'article 1315 du Code civil dispose que « *celui qui réclame l'exécution d'une obligation, doit la prouver. Réciproquement, celui qui se prétend libéré, doit justifier le paiement ou le fait qui a produit l'extinction de son obligation.* »

En effet, le demandeur doit démontrer l'existence du fait ou de l'acte juridique sur lequel il fonde sa prétention : *actori incumbit probatio*. Celui qui a fait la preuve des éléments nécessaires à la naissance du droit qu'il invoque ne doit pas, en outre, prouver que ce droit s'est maintenu sans être modifié. Le défendeur se mue en demandeur en tant qu'il invoque une exception : *reus in excipiendo fit actor*. Il lui appartient donc de faire la preuve des faits qu'il invoque à titre d'exceptions (R. MOUGENOT, *Droit des obligations, La preuve*, éd. Larcier, 4<sup>e</sup> éd. 2012, p.108).

### **3.2. Quant à la fin de la relation de travail**

Il appartient au salarié qui fonde sa demande sur un licenciement implicite, avec effet immédiat de rapporter la preuve du prétendu congédiement.

Quant au licenciement avec effet immédiat opérée par la désaffiliation de la requérante, celle-ci se réfère en effet à la seule circonstance qu'elle a été désaffiliée à compter du 31 mai 2025 par la défenderesse et au fait qu'elle aurait eu l'information quant à la déclaration de sortie et de la fin effective de son activité.

Conformément aux principes généraux qui gouvernent la charge de la preuve, en cas de contestation de la part de l'employeur, il est de principe que le salarié, qui soutient avoir fait l'objet d'un licenciement avec effet immédiat intervenu suite à sa désaffiliation et donc de manière implicite, a l'obligation d'en rapporter la preuve.

Or, il est de jurisprudence que la simple circonstance que le salarié aurait été désaffilié n'est pas suffisante pour faire présumer de l'existence d'un licenciement avec effet immédiat, en l'absence d'autres éléments permettant d'étayer cette affirmation.

Il échet encore de rappeler à cet égard que la désaffiliation auprès des organismes de sécurité sociale est une simple mesure administrative, sans incidence, à défaut d'autres éléments, sur l'existence des relations de travail entre parties, ces dernières ne pouvant être résiliées que par un acte de l'employeur par lequel ce dernier manifeste de manière indubitable et irrémédiable à l'égard de son salarié son intention de mettre fin au contrat de travail (Cour, 9 décembre 2004, numéro 28197 du rôle).

Il est encore admis que la résiliation d'un contrat de travail doit s'exprimer par une manifestation claire et non équivoque de la volonté de l'employeur de mettre fin au contrat.

En l'espèce, à l'exception de sa déclaration de sortie du CCSS, la requérante est restée en défaut de verser au dossier un quelconque autre élément de nature à prouver sa version des faits.

Cependant, la défenderesse verse une farde de pièces entière quant à la relation de travail entre PERSONNE2.) et la société SOCIETE1.).

Sur question expresse du tribunal et suivant contestations de la requérante, quant à la pertinence de ces pièces, la défenderesse expose que le comportement de PERSONNE2.) aurait fait croire à l'employeur que PERSONNE1.) aurait entendu démissionner de son poste.

Malgré le courrier de la requérante du 11 juin 2025, qui est resté lettre morte, l'employeur n'a pas daigné donner de quelconques explications quant à la fin des relations entre parties.

Or, les explications fournies à l'audience font ressortir qu'au vu de la fin de la relation de travail avec PERSONNE2.), l'employeur a décidé, en raison de la seule qualité d'épouse de PERSONNE2.), de rompre sa relation de travail avec PERSONNE1.). En somme, elle soutient qu'étant donné que PERSONNE2.) aurait prétendument démissionné, PERSONNE1.) aurait, par voie de conséquence, également démissionné.

En effet, les pièces 1 à 10 de la défenderesse retracent avec détail la relation entre la défenderesse et PERSONNE2.).

Il ressort encore de ces 10 pièces, qu'aucune ne concerne la requérante.

En effet, PERSONNE3.) témoigne :

*« (...) PERSONNE2.) hat einen Umschlag mit Autoschlüssel, 2 Firmentürschlüssel und Handykarte abgegeben.*

*Dann haben die Beiden sich von mir verabschiedet und dabei den Eindruck hinterlassen, daß sie nicht mehr wieder kommen werden. »*

D'une part il est question des agissements de PERSONNE2.), d'autre part le témoin ne fait que part d'une impression.

PERSONNE4.) témoigne d'ailleurs que :

*« (...) Auf der Ladentheke lag ein verschlossener Umschlag mit der Aufschrift Autoschlüssel, 2x Firmentür, Handykarte – SOCIETE2.), diesen Umschlag kann ich der Handschrift nach Herrn PERSONNE2.) zuordnen. »*

Cette attestation a également trait à PERSONNE2.). Aucune mention n'est faite de la requérante.

Le tribunal constate que l'employeur a interprété les agissements de PERSONNE2.) au détriment de la requérante, pour en déduire que cette dernière aurait voulu démissionner sans avoir eu une quelconque indication en ce sens.

Il s'ensuit qu'au vu des pièces versées par la défenderesse, de l'absence de réponse au courrier du 11 juin 2025, ainsi qu'aux plaidoiries et explications fournies à l'audience par la société SOCIETE1.) que cette dernière a, dans le cas d'espèce, par la seule déclaration de sortie du CCSS manifestée sa volonté claire et non équivoque de mettre fin au contrat, alors qu'elle a interprétée la fin de la relation contractuelle avec PERSONNE2.) au détriment de PERSONNE1.).

Il s'ensuit que PERSONNE1.) a fait l'objet, en date du 31 mai 2025, d'un licenciement implicite.

Etant intervenu en violation des règles de forme, le licenciement implicite avec effet immédiat est, dès lors, à déclarer abusif, au vu des dispositions de l'article L.124-10 du Code du travail précité.

### **3.3. Quant à l'indemnisation**

#### **3.3.1. Quant à la base de calcul et au salaire à prendre en compte.**

Il ressort du contrat de travail que le salaire mensuel pour 7 heures par semaine, soit 28 heures par mois est de 278,53.- euros.

Au fil des années et des indexations, la défenderesse estime que le salaire mensuel serait de 413,44.- euros brut.

La requérante explique, tout en versant la dernière fiche de salaire de mai 2025, que la fiche ne ferait aucun sens. Ce serait également la justification pour laquelle elle aurait au début demandé des montants surfacts quant à ses demandes indemnitaires, alors qu'elle aurait généreusement arrondi les montants vers le haut.

Il ressort de la fiche de mai 2025 que la rémunération brute était de 473,15.- euros et la rémunération nette de 482,75.- euros.

Sur demande expresse du tribunal, aucune des parties n'avait d'explications sensées quant au montant à prendre en compte, quant au net supérieur au brut et quant aux abréviations sur la fiche de salaire.

Le montant indiqué par la défenderesse ne ressort aucunement de la fiche de salaire ni d'une quelconque autre pièce, de sorte que ce montant est à écarter.

Le montant de 473,15.- euros est le brut et la seule indication auquel le tribunal peut se référer de sorte qu'il y a lieu de la retenir à titre de base de calcul. En dépit de contre-indications au contrat de travail, il y a lieu de retenir un taux horaire de 16,90.- euros (473,15/28 heures mensuelles).

#### **3.3.2. Indemnité compensatoire de préavis**

En ce qui concerne l'indemnité compensatoire de préavis, l'article L. 124-6 du Code de travail prévoit que la partie qui a mis fin au contrat sans y être autorisée par l'article L. 124-10 ou sans

respecter les délais de préavis des articles L. 124-4 et L. 124-5, doit payer à l'autre partie une indemnité compensatoire de préavis égale à la rémunération correspondant à la durée du préavis.

En raison de l'ancienneté de PERSONNE1.), celle-ci peut prétendre à une indemnité de préavis correspondant à six mois de salaires.

Elle réclame le montant de 2.838,90.- euros.

L'indemnité de préavis a un caractère forfaitaire en ce que le salarié, ayant fait l'objet d'un licenciement avec effet immédiat abusif, n'a pas besoin de justifier d'un préjudice pour les mois couverts par l'indemnité compensatoire de préavis.

Au regard de l'ancienneté de PERSONNE1.) et de son salaire, sa demande en obtention d'une indemnité compensatoire de préavis est fondée pour la somme réclamée de 6 x 473,15.- euros = **2.838,90.- euros brut.**

### **3.3.3. Quant à l'indemnité de départ**

La requérante réclame 3 mois d'indemnité de départ. Elle réclame le montant de 1.419,45.- euros.

L'ancienneté de service de la requérante remonte au 8 novembre 2006, de sorte qu'au 31 mai 2025 et elle avait une ancienneté de 18 ans.

Suivant l'article L.124-7 (1) du Code du travail :

*« Le salarié lié par un contrat de travail à durée indéterminée qui est licencié par l'employeur, sans que ce dernier y soit autorisé par l'article L.124-10, ou qui résilie le contrat 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 a droit à l'indemnité de départ telle que déterminée au présent paragraphe.*

*L'ancienneté de service est appréciée à la date d'expiration du délai de préavis, même si le salarié bénéficie de la dispense visée à l'article L.124-9.*

*L'indemnité de départ visée à l'alinéa 1 ne peut être inférieure à :*

- *un mois de salaire après une ancienneté de services continus de cinq années au moins ;*
- *deux mois de salaire après une ancienneté de services continus de dix années au moins ;*
- *trois mois de salaire après une ancienneté de services continus de quinze années au moins ;*  
*(...)*

*L'indemnité de départ ne se confond pas avec la réparation prévue à l'article L.124-12. »*

Il résulte de l'article L.124-7 (1) du Code du travail précité que le salarié qui est licencié par l'employeur, sans que ce dernier y soit autorisé par l'article L.124-10, a droit à une indemnité de départ qui ne peut être inférieure à trois mois de salaire après une ancienneté de services continus de quinze années au moins.

En l'occurrence, l'ancienneté de service de PERSONNE1.) étant de 19 années (en incluant la période de préavis de 6 mois), sa demande est donc à déclarer fondée en principe à hauteur de trois mois de salaires, soit pour le montant de 3 x 473,15.- euros = **1.419,45.- euros brut**.

### **3.3.4. Indemnité de congés non pris**

L'article L.233-12 du Code du Travail prévoit que 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 incombe à l'employeur, défendeur à une demande en paiement d'une indemnité pour congé non pris, qui se prétend libéré de son obligation en affirmant avoir accordé à son salarié le congé qui lui était dû, d'en rapporter la preuve par la production du livre de congé qu'il est obligé de tenir sinon par d'autres moyens.

Les parties avancent chacune leur propre calcul incompréhensible quant au reste de congé non pris.

Les indications fournies à l'audience par la défenderesse sont contredites par la fiche de salaire. En effet, elle fait valoir qu'après avoir pris un congé de 10,50 heures, il resteraient 15,17 heures à la requérante. Cette indication est contredite par l'indication sur la fiche qu'il resterait un Rest[urlaub] de 143,50 heures.

La requérante fait état d'un nombre de congé retracé nulle part.

En absence d'un livre de congé et en absence de contestation circonstanciée de la requérante est d'une explication logique de la défenderesse, il y a lieu de retenir le montant de 143,50 heures.

Il y a partant lieu de faire droit à la demande de la requérante pour le montant de 143,50 heures x 16,90 taux horaire = **2.425,15.- euros brut**.

### **3.3.5. Quant au préjudice pour licenciement abusif**

La requérante réclame en total le montant de 50.000.- euros pour licenciement abusif. Elle n'a pas plus amplement ventilé ce montant. Sur demande du tribunal, elle a indiqué qu'il s'agit d'un préjudice tant matériel que moral.

A défaut d'indications plus précises, il y a lieu de retenir qu'elle réclame 25.000.- à titre de préjudice matériel et 25.000.- à titre de préjudice moral.

#### **3.3.5.1. Quant au préjudice matériel**

La société SOCIETE1.) demande de débouter la requérante, alors qu'aucune recherche d'emploi ne serait versée.

Conformément à l'article L.124-12 du Code du travail, le salarié a droit, en principe, à des dommages-intérêts tenant compte du préjudice subi par lui du fait de son licenciement abusif.

Dans la fixation des dommages et intérêts, il y a lieu de tenir compte notamment de la nature de l'emploi et de l'ancienneté de service du salarié, ainsi que des intérêts légitimes du salarié et de l'employeur.

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 le licenciement doit normalement être pris en considération pour fixer le préjudice matériel. A cet égard, les pertes subies ne sont 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 nouveau travail, le salarié étant obligé de faire les efforts nécessaires pour trouver un nouvel emploi.

En effet, le salarié licencié doit prouver qu'il a entrepris les démarches nécessaires pour retrouver un nouvel emploi, afin de pouvoir invoquer la relation causale entre l'éventuel préjudice matériel et le licenciement dont il a fait l'objet.

Le salarié est obligé de minimiser son préjudice. Il doit dès lors faire tous les efforts nécessaires pour trouver le plus tôt possible un nouvel emploi qui, dans la mesure du possible, lui procure un salaire équivalent.

Ainsi, la perte de revenus subie par un salarié du fait qu'il touche un salaire moins élevé auprès du nouvel employeur n'est en relation causale avec le licenciement intervenu qu'à condition pour le salarié de justifier qu'en dépit des efforts sérieux déployés, il n'a pas réussi à trouver un emploi lui procurant un salaire équivalent. En effet, la perte de revenus subie par le salarié ne doit être supportée par l'ancien employeur, pour être en relation causale avec le licenciement, que pour autant qu'elle ne résulte pas de la négligence du salarié ou d'un choix personnel du salarié qui a opté, pour des raisons strictement subjectives, pour un emploi plutôt que pour un autre, respectivement qui a limité ses recherches en fonction de critères personnels et subjectifs.

Il y a lieu de constater que la requérante n'invoque aucune recherche d'emploi, de sorte qu'elle ne justifie pas d'efforts suffisants déployés pour la recherche d'un nouvel emploi.

Conformément aux plaidoiries de la société SOCIETE1.), la perte de rémunération ne saurait être considérée comme étant en lien causal avec le licenciement prononcé eu égard au préavis de 6 mois et de l'absence de recherche d'emploi.

Il y a partant lieu de rejeter la demande de la requérante à titre de préjudice matériel.

### **3.3.5.2. Préjudice moral**

La requérante réclame par ailleurs la réparation du préjudice moral consécutif à son licenciement abusif.

L'indemnisation du préjudice moral subi par le salarié licencié abusivement vise à réparer, d'une part, les soucis, voire le désarroi, éprouvés par celui-ci confronté à une situation matérielle et à un avenir professionnel incertains et, d'autre part, l'atteinte portée à sa dignité de salarié en raison de ce congédiement infondé. L'appréciation à porter par le tribunal tient en principe compte de différents critères, telles les perspectives d'avenir, l'ancienneté, les recherches d'emploi ou encore le caractère vexatoire des motifs du licenciement.

Quant à l'âge de la requérante, PERSONNE1.) explique à l'audience des plaidoiries être âgée de 63 ans.

En tenant compte de l'ancienneté (19 ans) au moment du licenciement ainsi que des circonstances de celui-ci, le Tribunal retient qu'il y a lieu de faire droit en son principe à la demande de PERSONNE1.) en paiement de dommages et intérêts pour le préjudice moral et de *fixer ex aequo et bono* le montant devant lui revenir de ce chef à **5.000.- euros**.

#### **4. Demandes accessoires**

##### ***- Indemnité de procédure***

Les parties réclament chacune l'allocation d'une indemnité de procédure.

L'application de l'article 240 du Nouveau Code de procédure civile relève du pouvoir discrétionnaire du juge (Cass. 2 juillet 2015, n° 60/15, n° 3508 du registre).

Les parties n'ayant pas établies la condition d'iniquité prévue par la loi, leurs demandes respectives sont à déclarer non fondées.

##### ***- Exécution provisoire***

En application de l'article 148 alinéa 3 du Nouveau Code de procédure civile, l'exécution provisoire n'est pas fondée pour la condamnation relative à la condamnation au paiement d'indemnités et de dommages-intérêts qui ne constituent pas des créances salariales.

Il n'y a donc pas lieu de prononcer l'exécution provisoire à l'égard de cette condamnation.

Quant à la demande de paiement de provision de 10.000.- euros, la requérante n'a pas donné des explications, même sur question du tribunal, pour quelle raison celle-ci serait à allouer, de sorte qu'il y a lieu de la rejeter.

##### ***- Frais et dépens***

Eu égard à l'issue du litige, il y a lieu de condamner la société défenderesse aux frais et dépens de l'instance, conformément à l'article 238 du Nouveau code de procédure civile.

## PAR CES MOTIFS :

le Tribunal du travail de et à Luxembourg, statuant contradictoirement et en premier ressort ;

**reçoit** la demande en la forme ;

**donne acte** à PERSONNE1.) qu'elle :

- **diminue** sa demande d'indemnité compensatoire de préavis de 6 mois au montant de 2.838,90.- euros ;
- **diminue** sa demande d'indemnité de départ de 3 mois au montant de 1.419,45.- euros ;
- **indique** que sa demande d'indemnité pour licenciement abusif est formulée à titre de préjudice moral et matériel ;

**déclare** abusif le licenciement implicite avec effet immédiat intervenu le 31 mai 2025 ;

**déclare fondée** la demande de PERSONNE1.) en paiement d'une indemnité compensatoire de préavis ;

**condamne** la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) SARL à payer à PERSONNE1.) le montant de **2.838,90.- euros brut** à titre d'indemnité compensatoire de préavis ;

**déclare fondée** la demande de PERSONNE1.) en paiement d'une indemnité de départ ;

**condamne** la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) SARL à payer à PERSONNE1.) le montant de **1.419,45.- euros brut** à titre d'indemnité de départ ;

**déclare fondée** la demande de PERSONNE1.) en paiement d'une indemnité pour congés non pris ;

**condamne** la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) SARL à payer à PERSONNE1.) le montant de **2.425,15.- euros brut** à titre d'indemnité pour congés non pris ;

**déclare non fondée** la demande de PERSONNE1.) en paiement de dommages et intérêts pour le préjudice matériel consécutif au licenciement, **partant en déboute** ;

**déclare fondée** la demande de PERSONNE1.) en paiement de dommages et intérêts pour le préjudice moral consécutif au licenciement ;

**condamne** la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) SARL à payer à PERSONNE1.) le montant de **5.000.- euros** à titre de dommages et intérêts pour le préjudice moral ;

**rejette** pour le surplus ;

**rejette** les demandes respectives des parties en allocation d'une indemnité de procédure sur base de l'article 240 du Nouveau Code de procédure civile ;

**dit** qu'il n'y a pas lieu d'ordonner l'exécution provisoire du présent jugement ;

**rejette** la demande de provision de PERSONNE1.) ;

**condamne** la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) SARL aux frais et dépens de l'instance.

Ainsi fait et jugé par **Fakrul PATWARY**, juge de paix de et à Luxembourg, siégeant comme Président du Tribunal du travail, et les assesseurs prédits et prononcé par le Président à ce délégué, assisté du greffier assumé **Joé KERSCHEN**, en audience publique, date qu'en tête, au prétoire de la Justice de paix à Luxembourg, et qui ont signé le présent jugement.

Fakrul PATWARY,  
Juge de paix

Joé KERSCHEN,  
Greffier assumé