

Texte pseudonymisé

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

**REPERTOIRE NR.: 246/2026
L-TRAV-457/24**

TRIBUNAL DU TRAVAIL DE LUXEMBOURG

AUDIENCE PUBLIQUE DU 20 JANVIER 2026

Le Tribunal du Travail de la circonscription de Luxembourg
dans la composition :

Patricia HEMMEN

juge de paix, siégeant comme présidente
du Tribunal du Travail de et à Luxembourg

Rosa DE TOMMASO

assesseur-employeur

Patrick JUCHEM

assesseur-salarié

Jill LEJEUNE

greffière

a rendu le jugement qui suit, dans la cause

entre

PERSONNE1.), demeurant à L-ADRESSE1.), ayant élu domicile en l'étude de Maître Rudatinya MBONYUMUTWA, avocat à la Cour, demeurant à L-1611 Luxembourg, 1, avenue de la Gare,

partie demanderesse, comparant par Maître Patrice Rudatinya MBONYUMUTWA, avocat à la Cour, assisté par Maître Marie MALDAGUE, avocat à la Cour, les deux demeurant à Luxembourg,

et

1. **la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) S.à r.l.**, ayant été établie et ayant eu son siège social à L-ADRESSE2.), inscrite au registre de commerce et des sociétés de Luxembourg sous le numéro NUMERO1.), déclarée en état de faillite par jugement du Tribunal d'arrondissement de et à Luxembourg, siégeant en matière commerciale du 24 mars 2025, représentée par son curateur Maître Stéphane BOHR,

partie défenderesse, comparant par Maître Stéphane BOHR, avocat à la Cour, demeurant à Luxembourg,

2. **la société de droit anglais SOCIETE2.),** dont le numéro d'immatriculation au Royaume-Uni est 0665 9409 Companies House, établie à l'adresse de la succursale luxembourgeoise de **SOCIETE3.) S.A.** à L-ADRESSE3.), représentée par son conseil d'administration en fonction, inscrite au registre de commerce et des sociétés de Luxembourg sous le numéro NUMERO2.),

partie défenderesse, comparant par Maître Marine SESSA, avocat à la Cour, demeurant à Luxembourg,

ainsi que de

l'Etat du Grand-Duché de Luxembourg, représenté par Monsieur le Ministre d'État, ayant ses bureaux à L-1341 Luxembourg, 2, Place de Clairefontaine, pour autant que de besoin par Monsieur le Ministre du Travail et de l'Emploi, ayant ses bureaux à L-2763 Luxembourg, 26, rue Sainte-Zithe, ayant dans ses attributions le Fonds pour l'emploi,

comparant par Maître François KAUFFMAN, avocat à la Cour, demeurant à Luxembourg,

défaillant.

Procédure

L'affaire fut introduite par requête - annexée à la minute du présent jugement - déposée au greffe de la Justice de Paix de Luxembourg le 14 juin 2024.

Par convocations émanant du greffe, les parties furent appelées à l'audience publique du 16 juillet 2024. L'affaire subit ensuite plusieurs remises et fut utilement retenue à l'audience du 9 décembre 2025.

Lors de cette audience Maître Maître Abou BA, avocat à la Cour, en remplacement de Maître Patrice Rudatinya MBONYUMUTWA, comparu pour la partie demanderesse, tandis que Maître Stéphane BOHR comparu pour la partie défenderesse SOCIETE1.) S.à r.l. et Maître Marine SESSA pour la partie défenderesse SOCIETE2.).

Par un courrier du 9 décembre 2025, Maître François KAUFFMAN représentant de l'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, agissant en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'Emploi, a informé le tribunal du travail que sa mandante n'a pas de revendications à formuler dans le cadre du présent litige. L'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG ne s'est à l'audience du même jour ni présenté, ni fait représenter.

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

Sur ce, le tribunal prit l'affaire en délibéré et rendit à l'audience publique de ce jour, à laquelle le prononcé avait été fixé, le

Jugement qui suit :

Faits

PERSONNE1.) a été engagée en qualité de « senior AML KYC Consultant » par la société SOCIETE1.) S.à. r.l. (ci-après « la société SOCIETE1.) ») suivant contrat de travail à durée indéterminée du 16 mars 2022, avec effet au 4 avril 2022.

Suivant courrier recommandé du 14 juin 2023, l'employeur a licencié PERSONNE1.) avec préavis de deux mois allant du 15 juin 2023 au 14 août 2023.

Par courriers recommandés du 11 juillet 2023, PERSONNE1.) a demandé les motifs de son licenciement à la société SOCIETE1.) et à la société de droit anglais SOCIETE2.) (ci-après « la société SOCIETE2.) »).

La société SOCIETE1.) lui a répondu par un courrier du 21 juillet 2023 libellé dans les termes suivants :

Cf. courrier

Par courriers du 17 octobre 2023, la requérante a protesté contre le licenciement et les motifs invoqués.

Procédure

Par requête déposée au greffe de la Justice de Paix de Luxembourg le 14 juin 2024, PERSONNE1.) a fait convoquer la société SOCIETE1.) et la société SOCIETE2.) devant le Tribunal du travail de Luxembourg.

PERSONNE1.) conclut au caractère abusif du licenciement avec préavis du 14 juin 2023 et demande la condamnation solidaire, sinon in solidum, sinon chacune pour le tout, des sociétés défenderesses, aux montants suivants :

- 5.633,08 euros à titre d'arriérés de salaires pour les mois de juillet et août 2023 ;
- 9.067,78 euros au titre du dommage matériel ;
- 19.798,11 euros au titre du dommage moral ;

à chaque fois avec les intérêts légaux à partir de la contestation du licenciement en date du 17 octobre 2023, sinon à compter de la demande en justice ou de la date du jugement, jusqu'à solde. La requérante demande en outre de dire que les intérêts de retard seront majorés de trois points à l'expiration d'un délai de trois mois conformément à l'article 15 de la loi du 4 avril 2004 relative aux délais du paiement et intérêts de retard.

PERSONNE1.) demande encore en tout état de cause la condamnation des parties défenderesses au paiement d'une indemnité de procédure de 2.500 euros sur base

de l'article 240 du Nouveau Code de procédure civile ainsi qu'à tous les frais et dépens de l'instance.

Par la même requête, la requérante a fait mettre en intervention l'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, pris en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'Emploi.

A l'audience du 9 décembre 2025, Maître Stéphane BOHR a informé le tribunal de ce siège que la société SOCIETE1.) a été déclarée en faillite par un jugement du Tribunal d'arrondissement de et à Luxembourg, siégeant en matière commerciale, du 24 mars 2025 et qu'il reprenait en sa qualité de curateur l'instance introduite contre la société faillie par la requête du 14 juin 2024.

Il échet de lui en donner acte.

A la même audience et suivant note de plaidoiries déposée en date du 5 novembre 2024, la société SOCIETE2.) demande reconventionnellement la condamnation de PERSONNE1.) au paiement d'une indemnité de procédure à hauteur de 2.500 euros.

MOTIFS DE LA DÉCISION

Libellé obscur

La société SOCIETE2.) a soulevé *in limine litis* l'irrecevabilité de la requête pour cause de libellé obscur.

Elle fait valoir que la requête est incohérente déclarant la société SOCIETE2.) employeur puis la société SOCIETE1.) puis les deux sociétés employeurs simultanément.

Aux termes de l'article 154 du Nouveau Code de procédure civile, la requête doit contenir l'objet de la demande et un exposé sommaire des moyens, le tout à peine de nullité.

Pour qu'une demande en justice satisfasse aux dispositions de cet article et échappe à la sanction du libellé obscur, il faut qu'elle renferme l'indication exacte des prétentions du demandeur et la désignation des circonstances de fait qui forment la base de la demande.

Cette description des faits doit être suffisamment précise pour mettre le juge en mesure de déterminer le fondement juridique de la demande, pour ne pas laisser le défendeur se méprendre sur l'objet de celle-ci et pour lui permettre le choix des moyens de défense appropriés.

S'il appartient au juge de toiser le litige moyennant les règles de droit objectivement applicables aux faits décrits et que le demandeur n'est pas obligé de qualifier juridiquement les faits qu'il invoque à l'appui de sa demande, encore faut-il, dans le

souci du respect des droits de la défense, une structure des faits claire et ne prêtant pas à équivoque.

D'autre part, c'est l'acte introductif d'instance qui circonscrit le lien d'instance en ses éléments constitutifs, à savoir les parties, l'objet et la cause qui se caractérisent par leur caractère immuable, et qui doit fournir au défendeur les données requises pour que celui-ci ne puisse légitimement se méprendre quant à la portée, partant quant à la cause ou fondement juridique de l'action dirigée contre lui.

La nullité de l'acte introductif d'instance résultant du libellé obscur de cet acte ne peut être couverte par des précisions ultérieures.

Il appartient à la juridiction saisie d'apprécier souverainement si un libellé est suffisamment explicite.

En l'espèce, la requête vise la condamnation solidaire, sinon in solidum, sinon chacune pour le tout des sociétés défenderesses.

PERSONNE1.) explique qu'un contrat de travail a été signé avec la société SOCIETE1.). Bien qu'aucun contrat de travail n'ait été signé avec la société SOCIETE2.), elle aurait reçu des instructions de la part de cette dernière dans le cadre de son travail.

Il en résulte à suffisance que PERSONNE1.) entend se prévaloir d'une situation de co-emploi en dirigeant son action aussi bien contre son employeur apparent que contre celui qui dans les faits aurait exercé les prérogatives d'employeur envers elle.

Il s'y ajoute que la société SOCIETE2.) a été parfaitement en mesure d'assurer sa défense, tel qu'il résulte des moyens développés dans sa note de plaidoiries déposée le 5 novembre 2024.

Il y a partant lieu de rejeter le moyen d'irrecevabilité tiré d'un libellé obscur de la requête.

La qualité d'employeur de la société SOCIETE2.)

La société SOCIETE2.) demande de donner acte que le seul employeur de PERSONNE1.) est la société SOCIETE1.) et de débouter la requérante de l'ensemble de ses demandes envers elle.

Lors de l'audience du 9 décembre 2025, PERSONNE1.) fait exposer qu'elle n'insiste pas à voir reconnaître la qualité d'employeur dans le chef d'SOCIETE2.).

Dans ces conditions, en l'absence de plus amples développements et éléments probants fournis par PERSONNE1.) permettant d'établir l'existence d'un contrat de travail ou d'une situation de co-emploi avec la société SOCIETE2.), les seuls échanges produits étant insuffisants à le démontrer, il y a lieu de débouter PERSONNE1.) de l'ensemble de sa demande pour autant qu'elle est dirigée à l'encontre de la société SOCIETE2.).

Le licenciement

Aux termes de l'article L.124-5 du Code du travail, l'employeur auquel le salarié a demandé les motifs du licenciement avec préavis, est tenu d'énoncer avec précision par lettre recommandée, au plus tard un mois après la notification de la lettre recommandée de demande des motifs, le ou les motifs du licenciement liés à l'aptitude ou à la conduite du travailleur ou fondés sur la nécessité du fonctionnement de l'entreprise, de l'établissement ou du service qui doivent être réels et sérieux.

L'employeur ayant énoncé les motifs par courrier recommandé du 21 juillet 2023, soit dans le délai d'un mois, le moyen du défaut de motivation est à rejeter.

L'indication des motifs doit être fournie avec une précision telle que leur énoncé-même en révèle la nature et la portée exacte et permette tant au salarié d'apprécier leur caractère légitime ou non et de faire la preuve de leur fausseté ou de leur inanité.

Les motifs doivent encore être énoncés avec une précision suffisante pour permettre au juge d'apprécier si le congédiement est intervenu pour des motifs valables ou, au contraire, pour des motifs illégitimes, ou s'il constitue un acte économiquement et socialement anormal.

La précision doit donc 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.

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 est le seul support valant énonciation des motifs.

En l'espèce, la société SOCIETE1.) se borne à indiquer, dans la lettre de motivation du 21 juillet 2023, que son client SOCIETE2.) lui a demandé de mettre un terme à la mission exercée par PERSONNE1.) auprès du client final, SOCIETE4.).

Elle ne précise toutefois ni la date à laquelle cette demande aurait été formulée, ni l'identité des personnes à l'origine de celle-ci, ni encore les raisons pour lesquelles la société SOCIETE2.) aurait décidé de mettre fin à ladite mission.

Les relations contractuelles entre les différentes sociétés concernées, ainsi que le rôle exact exercé par Madame PERSONNE1.) auprès de chacune d'elles, ne sont aucunement exposés.

Aucune indication n'est davantage fournie quant à la durée ni l'objet de la mission en cause.

Si la société SOCIETE1.) affirme que la société SOCIETE2.) constitue son client principal, représentant 80 % de son chiffre d'affaires, cette seule affirmation est insuffisante pour permettre au tribunal d'apprécier si « *le fait de vous garder sans avoir de revenu nous aurait contraint à devoir envisager la fermeture de notre société et le licenciement de plusieurs dizaines de personnes* ».

Il ressort ainsi de la lecture de la lettre de motivation que celle-ci ne satisfait pas aux exigences de précision et de motivation imposées par la loi et la jurisprudence.

L'imprécision des motifs équivalant à une absence de motifs, il y a partant lieu de déclarer le licenciement du 14 juin 2023 abusif.

Les demandes indemnitaires

Le préjudice matériel

PERSONNE1.) demande à voir condamner la société SOCIETE1.) à lui payer le montant de 9.067,78 euros à titre de dommages et intérêts pour préjudice matériel subi du chef du licenciement abusif. Ce montant se rapporte à une période de référence d'une année, se situant du 15 août 2023 au 14 août 2024, la partie requérante ayant d'autre part pris en compte dans son décompte les salaires perçus pendant les périodes du 15 août 2023 au 14 décembre 2023, du 15 décembre 2023 au 31 mars 2024 et du 15 avril 2024 au 14 août 2024 au titre de trois contrats à durée déterminée successifs conclus avec la société anonyme SOCIETE5.) S.A.

Elle explique que bien qu'elle ait très vite retrouvé du travail, il ne s'agissait que de plusieurs contrats successifs à durée déterminée et contre paiement d'un salaire de départ de 6.000 euros, inférieur au salaire mensuel de 6.599,37 euros touché auparavant.

En application de 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.

Si l'indemnisation du dommage matériel du salarié doit être aussi complète que possible, les juridictions du travail, en statuant sur l'allocation des dommages et intérêts pour sanctionner l'usage abusif du droit de résilier le contrat de travail, ne prennent en considération que le préjudice se trouvant en relation causale directe avec le congédiement. À cet égard, les pertes subies ne sont à prendre en considération que pour autant qu'elles se rapportent à une période qui aurait dû raisonnablement suffire pour permettre au salarié licencié de trouver un nouvel emploi à peu près équivalent, le salarié était obligé de faire tous les efforts pour trouver un emploi de remplacement. Comme il lui appartient d'établir qu'il a subi un dommage, il lui appartient également de prouver avoir fait les efforts nécessaires pour réduire, dans la mesure du possible, son préjudice et trouver rapidement un nouvel emploi. C'est sur cette période, pendant laquelle se trouve établi un lien de causalité entre la faute de l'ancien employeur et le dommage subi, que porte l'indemnisation.

En l'espèce, PERSONNE1.) a été engagée à durée déterminée pour la période à partir du 15 août 2023, soit dès le lendemain de la fin de la période de préavis.

Si ce seul élément établit que la requérante a entrepris des démarches en vue de retrouver rapidement un emploi, il n'en demeure pas moins qu'elle ne produit aucune pièce de nature à démontrer qu'elle aurait, postérieurement à son engagement par la société anonyme, poursuivi activement ses recherches en vue de la conclusion d'un contrat à durée indéterminée, de sorte qu'elle n'est pas fondée à soutenir que le caractère prétendument précaire de ce nouvel engagement lui aurait causé préjudice.

Une éventuelle perte de rémunération ne saurait être considérée comme étant en lien causal avec le licenciement prononcé eu égard au préavis de deux mois, de l'absence de recherche d'emploi et en tenant compte de l'âge de PERSONNE1.) au moment du licenciement (41 ans) et de ses qualifications professionnelles.

Il y a encore lieu de faire droit au moyen soulevé par la partie défenderesse tirée de l'absence de perte de rémunération, dès lors qu'il ressort des contrats produits par la requérante que son nouveau salaire mensuel était stipulé payable treize fois par an au prorata des mois travaillés, de sorte qu'aucune perte de rémunération globale ne peut être utilement invoquée.

Il y a dès lors lieu de la débouter de sa demande en paiement de dommages et intérêts du chef d'un préjudice matériel consécutif au licenciement.

Le préjudice moral

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, tels les perspectives d'avenir, l'ancienneté, les recherches d'emploi ou encore le caractère vexatoire des motifs du licenciement.

Compte tenu de l'âge de la requérante au moment de son licenciement, de son ancienneté de service d'un peu plus d'un an et des circonstances du licenciement, la demande de PERSONNE1.) en paiement de dommages et intérêts à titre d'indemnisation du préjudice moral subi à la suite du licenciement intervenu est à déclarer fondée pour un montant que le tribunal fixe ex æquo et bono à 3.500 euros.

Il est rappelé que la société SOCIETE1.) est en état de faillite. Le Tribunal du travail doit dès lors se limiter à constater l'existence de la créance et à en fixer le quantum ; aucune condamnation ne saurait être prononcée.

Les arriérés de salaire

Aux termes de sa requête, PERSONNE1.) réclame paiement du :

- salaire complet du mois de juillet 2023, soit le montant brut de 6.566,37 euros correspondant à un montant net de 5.449,26 euros,

- salaire complet du 1^{er} au 14 août 2023, soit le montant brut de 3.283,19 euros correspondant à un montant net de 2.724,63 euros.

Dans la mesure où le 4 août 2023, elle aurait perçu le montant net de 2.540,81 euros, PERSONNE1.) sollicite la somme de (5.449,26 + 2.724,63 - 2.540,81 =) 5.633,08 euros nets.

PERSONNE1.) fait valoir que son salaire du mois de juillet 2023 n'a pas été payé intégralement alors qu'elle aurait pourtant travaillé auprès de son employeur du 1^{er} au 10 juillet 2023 et qu'elle aurait été à disposition de son employeur à partir du 11 juillet 2023, mais que son employeur aurait refusé de lui assigner une mission. Ce serait dès lors à tort que son employeur refuserait de lui payer l'intégralité du salaire du mois de juillet 2023 et pour la moitié du mois d'août 2023.

Le curateur de la société SOCIETE1.) s.à. r.l. conteste la demande. PERSONNE1.) n'aurait pas été à sa disposition postérieurement au 10 juillet 2023, de sorte que l'absence de prestation de travail à partir du 11 juillet 2023 justifierait l'absence de rémunération afférente. Il renvoie à l'arrêt rendu en date du 24 avril 2024 par la Cour d'appel siégeant en matière d'appel de référé travail, pour retenir que la juridiction d'appel a retenu que PERSONNE1.) reste en défaut de démontrer qu'elle est restée à disposition de son employeur pour la période après le 10 juillet 2023.

A titre subsidiaire, le curateur demande de prononcer une condamnation solidaire, étant donné qu'à partir du 11 juillet 2023, seule la société SOCIETE2.) aurait profité de la prestation de travail.

Le contrat de travail, qui est un contrat synallagmatique, engendre des obligations réciproques à charge des parties, l'obligation principale du salarié étant celle d'effectuer le travail pour lequel il a été engagé, le corollaire de cette obligation salariale étant pour l'employeur de le rémunérer pour le travail effectué selon l'adage que « *tout travail mérite salaire* ».

Le contrat de travail étant un contrat synallagmatique, il faut en principe, pour que le salaire soit dû, que la prestation de travail qui en est la cause juridique et la mesure, ait été accomplie. Le salarié qui est resté à la disposition de l'employeur est fondé à lui réclamer son salaire (cf.: Cour, 2 décembre 2004, numéro 27497 du rôle).

Le salaire est la contrepartie du travail fourni par le salarié, de sorte que tant l'employeur que le salarié peuvent invoquer l'exception d'inexécution, c'est-à-dire suspendre l'exécution de ses propres obligations lorsque l'autre partie omet de remplir les siennes.

Il a cependant été jugé que « *l'employeur est tenu de fournir du travail à ses salariés. S'il n'en avait plus, il aurait pu licencier pour cause économique. Le salarié en revanche qui se tient à disposition de son employeur, ne saurait se voir priver de son salaire du seul fait que l'employeur n'offre plus de travail.* » (Cour d'appel, 8e, n° 40345, 10 juillet 2014)

En l'espèce, il peut être retenu pour constant en cause que PERSONNE1.), bien qu'elle n'ait pas été dispensée pendant la période de préavis, ne s'est plus présentée dans les locaux de son employeur à partir du 11 juillet 2023.

Elle a été rémunérée pour la période du 1er au 10 juillet 2023.

Il résulte néanmoins du courriel du 10 juillet 2023 à 09.14 heures d'PERSONNE2.), « Recruitment specialist » auprès de la société SOCIETE1.), adressé à PERSONNE1.), qu'elle informe PERSONNE1.) qu'il n'y a pas assez de charge de travail chez la société SOCIETE1.), ni d'ordinateur à disposition, de sorte qu'il serait préférable que PERSONNE1.) se rende dans les bureaux de SOCIETE2.) « à partir d'aujourd'hui ou demain ».

Par courriel du 10 juillet 2023 à 11.26 heures, le directeur d'SOCIETE2.) informe PERSONNE1.) qu'il lui permet de rester à la maison cet après-midi.

Par courriel du 11 juillet 2023 à 16.41 heures, le directeur de SOCIETE2.) informe PERSONNE1.) qu'il lui permet de collaborer avec leur responsable HEA depuis le domicile de PERSONNE1.) pour le mois de juillet, avec information qu'on mettra à disposition de PERSONNE1.) un ordinateur portable qu'elle devra restituer au 31 juillet, et qu'elle sera en congé, comme discuté, du 1er au 14 août 2023, ce que PERSONNE1.) voudra confirmer.

Au vu du courriel du 10 juillet 2023 envoyée par une représentante de l'employeur et étant donné que cette dernière était en copie du prédit courriel envoyé à 16.41 heures par le directeur de SOCIETE2.), en l'absence de tout élément permettant de conclure que la société SOCIETE1.) ait exprimé la moindre opposition quant aux conditions de travail proposées par le directeur d'SOCIETE2.), il ne saurait être reproché à PERSONNE1.) d'avoir travaillé à son domicile à partir du 11 juillet 2023.

Il en est ainsi même si en date du 21 juillet 2023, en réponse à un message texte de la part de PERSONNE1.) suivant lequel « [...] lors de notre rendez-vous jeudi, vous m'aviez dit que vous allez m'appeler pour me donner des instructions, mais à ce jour, je n'ai pas eu de retour de votre part [...] », l'employeur a écrit que « [...] vous allez recevoir des courriers semaine prochaine [...] » pour ensuite reprocher à PERSONNE1.) de ne pas avoir « vérifié avec nous si vous pouviez travailler de la maison ce qui pour nous est une faute. »

En effet, il ne résulte nullement de ce message que l'employeur impose à la salariée de se rendre à nouveau dans les locaux de la société SOCIETE1.), ni aucune autre instruction concernant la période jusqu'à la fin du préavis.

Dans la mesure où la société SOCIETE1.) a proposé à PERSONNE1.) de rendre dans les locaux d'SOCIETE2.), ne s'est pas opposée aux conditions de travail proposées par SOCIETE2.) dans son courriel du 11 juillet 2023 à 16.41 heures et en l'absence d'autres instructions de la part de la société SOCIETE1.), le tribunal considère que l'absence de prestation de travail pour le compte de l'employeur n'est en l'espèce pas imputable à PERSONNE1.) et c'est partant à bon droit que la requérante réclame le paiement de ses salaires pour la période de juillet 2023 pendant laquelle elle était à disposition de son employeur.

Au vu de ce qui précède et sur base de la fiche de salaire versée en cause, il y a partant lieu de déclarer la demande fondée pour le montant de 6.566,37 euros bruts, dont il y a lieu de déduire l'acompte payé d'un montant de 2.540,81 euros.

En l'absence de relation de travail avec la société SOCIETE2.), il n'y a pas lieu à condamnation solidaire.

La société SOCIETE1.) étant en état de faillite, le tribunal doit dès lors se limiter à constater l'existence de la créance et à en fixer le quantum ; aucune condamnation ne saurait être prononcée.

Concernant la période du 1^{er} au 14 août 2023, il résulte du courriel du directeur d'SOCIETE2.) du 11 juillet 2023 qu'il demande la confirmation de PERSONNE1.) qu'elle prendra, tel que prétendument discuté au préalable, ses congés du 1^{er} au 14 août 2023.

S'il ne ressort d'aucune pièce du dossier que PERSONNE1.) ait effectivement pris ce congé, force est de constater qu'elle ne s'est pas expressément opposée et qu'elle n'a pas sollicité d'instructions ni auprès de son employeur ni auprès du client SOCIETE2.) quant au travail à effectuer jusqu'à l'expiration de son préavis.

Elle reste partant en défaut d'établir avoir été à disposition de son employeur pendant la période du 1^{er} au 14 août 2023.

PERSONNE1.) doit dès lors être déboutée de ses demandes en paiement des salaires pour la période du 1^{er} au 14 août 2023.

Les demandes accessoires

Majoration du taux d'intérêt

Le requérant demande la majoration du taux d'intérêt de trois point à l'expiration d'un délai de trois mois à compter de la notification du présent jugement.

La demande de la requérante en majoration du taux d'intérêt doit être déclarée non fondée alors que la société SOCIETE1.) est en faillite.

L'exécution provisoire

La requérante demande l'exécution provisoire du présent jugement.

Cette demande doit également être déclarée non fondée alors que la société SOCIETE1.) est en faillite.

L'indemnité de procédure

Les demandes en paiement d'une indemnité de procédure formulées par PERSONNE1.) et la société SOCIETE2.) sont à rejeter, faute d'établir l'iniquité requise par l'article 240 du Nouveau Code de procédure civile.

Frais et dépens de l'instance

Par application de l'article 238 du Nouveau Code de procédure civile, il y a lieu de mettre les frais et dépens de l'instance à charge de la masse de la faillite de la société SOCIETE1.).

PAR CES MOTIFS:

le Tribunal du Travail de et à Luxembourg statuant contradictoirement entre parties et en premier ressort,

donne acte à Maître Stéphane BOHR que la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) S.à r.l. a été déclarée en faillite par un jugement du Tribunal d'arrondissement de et à Luxembourg, siégeant en matière commerciale, du 24 mars 2025 et qu'elle reprend en sa qualité de curateur l'instance introduite contre la société faillie par la requête datée du 14 juin 2024 ;

donne acte à l'ÉTAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, pris en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'emploi, qu'il n'a pas de revendications à formuler dans la présente affaire ;

dit non fondées les demandes de PERSONNE1.) en ce qu'elle sont formulées à l'encontre de la société de droit anglais SOCIETE2.) et en déboute ;

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 14 juin 2023 abusif ;

déclare non fondée la demande de PERSONNE1.) en réparation du préjudice matériel qu'elle aurait subi du fait de son licenciement abusif et la rejette ;

déclare fondée la demande en réparation du préjudice moral qu'elle a subi de ce fait pour le montant de 3.500 euros ;

partant fixe la créance de PERSONNE1.) à l'égard de la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) S.à r.l. du chef du préjudice moral au montant de 3.500 euros avec les intérêts légaux à partir du 14 juin 2023, date du dépôt de la requête, jusqu'au 24 mars 2025, date de la faillite, jusqu'à solde ;

déclare fondée la demande de PERSONNE1.) en paiement des arriérés de salaires pour la période de juillet 2023 ;

fixe la créance de PERSONNE1.) à l'égard de la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) S.à r.l. du chef d'arriérés de salaires pour le mois de juillet 2023 au montant brut de 6.566,37 euros dont il y a lieu de déduire le montant net de 2.540,81 euros, avec les intérêts légaux à partir du 14 juin 2023, date du dépôt de la requête, jusqu'au 24 mars 2025, date de la faillite, jusqu'à solde ;

déclare non fondée la demande de PERSONNE1.) en paiement des arriérés de salaires pour la période du 1^{er} au 14 août 2023 et en déboute ;

dit que pour l'admission des créances ci-avant fixées au passif de la faillite de la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) S.à r.l., PERSONNE1.) devra se pourvoir devant qui de droit ;

déclare non fondée la demande de PERSONNE1.) en majoration du taux d'intérêt et la rejette ;

déclare non fondée la demande de PERSONNE1.) en paiement d'une indemnité de procédure et en déboute ;

déclare non fondée la demande de la société de droit anglais SOCIETE2.) en paiement d'une indemnité de procédure et en déboute ;

met les frais à charge de la masse de la faillite de la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) S.à r.l.

Ainsi fait et jugé par **Patricia HEMMEN**, juge de paix de et à Luxembourg, siégeant comme Présidente du Tribunal du Travail, et les assesseurs prédits et prononcé par la Présidente à ce déléguée, assistée de la greffière **Jill LEJEUNE**, en audience publique, date qu'en tête, au prétoire de la Justice de paix à Luxembourg, et qui ont signé le présent jugement.

s. **Patricia HEMMEN**

s. **Jill LEJEUNE**