

Texte pseudonymisé

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

**REPERTOIRE NR.: 428/2026
L-TRAV-469/24**

TRIBUNAL DU TRAVAIL DE LUXEMBOURG

AUDIENCE PUBLIQUE DU 30 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
assesseur-employeur
assesseur-salarié
greffière

Emilie MACCHI
Patrick JUCHEM
Jill LEJEUNE

a rendu le jugement qui suit, dans la cause

entre

PERSONNE1.), demeurant à L-ADRESSE1.), ayant élu domicile en l'étude de Maître David YURTMAN, avocat à la Cour, demeurant à L-2132 Luxembourg, 22, avenue Marie-Thérèse,

partie demanderesse, comparant par Maître David YURTMAN, avocat à la Cour, demeurant à Luxembourg,

et

la société à responsabilité limité SOCIETE1.) S.à. r.l., établie et ayant son siège social à L-ADRESSE2.), représentée par son gérant ou ses gérants actuellement en fonction, inscrite au registre de commerce et des sociétés de Luxembourg sous le numéro NUMERO1.),

partie défenderesse, comparant par Maître Alexandre QUENOUILLE, avocat à la Cour, les deux 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 Claudio ORLANDO, avocat à la Cour, demeurant à Luxembourg.

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 24 juin 2024.

Par convocations émanant du greffe, les parties furent appelées à l'audience publique du 22 juillet 2024. L'affaire subit ensuite plusieurs remises contradictoires à la demande des parties et fut utilement retenue à l'audience du 23 décembre 2025.

Lors de cette audience Maître Gwendoline BELLA-TCHOUNGUI FRECH compara pour la partie demanderesse en remplacement de Maître David YURTMAN, tandis que Maître Melissa PENA PIRES compara pour la partie défenderesse en remplacement de Maître Alexandre QUENOUILLE.

De l'accord des parties, l'Etat du Grand-Duché de Luxembourg, pris en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'emploi, comparant par Maître Claudio ORLANDO, fut entendu en ses conclusions écrites notifiées le 19 décembre 2025.

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

<i>Jugement qui suit :</i>

Objet de la saisine

Par requête déposée au greffe de la Justice de Paix de Luxembourg le 28 juin 2024, PERSONNE1.) (ci-après PERSONNE1.) a fait convoquer la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) s.à. r.l. (ci-après la société SOCIETE1.), devant le Tribunal du travail de Luxembourg pour la voir condamner à lui payer, suite à son licenciement avec préavis du 24 octobre 2023 qu'elle qualifie d'abusif, les montants suivants, compte tenu de l'actualisation opérée à l'audience du 23 décembre 2025, le tout avec les intérêts légaux tels que spécifiés dans la requête introductive d'instance :

- *principalement (sur 24 mois) :*
 - préjudice matériel 33.235,54 euros
 - préjudice moral 20.000 euros
- *subsidiatement (sur 11 mois) :*

- préjudice matériel 8.827,66 euros
- préjudice moral 20.000 euros

PERSONNE1.) demande encore le montant de 7.518,86 euros à titre d'indemnisation pour les frais et honoraires d'avocats déboursés par elle ainsi que le montant de 468 euros à titre de remboursement de frais de traduction.

Elle sollicite en outre l'exécution provisoire du jugement à intervenir, ainsi que la condamnation de la société SOCIETE1.) aux frais et dépens de l'instance et au paiement d'une indemnité de procédure de 3.000 euros sur base de l'article 240 du Nouveau Code de procédure civile.

À l'audience du 23 décembre 2025, la société SOCIETE1.) soulève l'irrecevabilité de la requête pour cause de forclusion. A titre subsidiaire, elle conclut à la régularité et au bien-fondé du licenciement prononcé et au rejet des demandes de PERSONNE1.).

Elle demande, à titre reconventionnel, la condamnation de PERSONNE1.) au paiement d'une indemnité de procédure de 750 euros.

L'État du Grand-Duché de Luxembourg, pris en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'emploi, demande, sur base de l'article L.521-4 du Code du travail, la condamnation de la société SOCIETE1.), pour autant qu'il s'agisse de la partie malfondée au fond du litige, à lui rembourser le montant de 54.734,63 euros, avec les intérêts légaux tels que de droit.

Faits

PERSONNE1.) a été engagée en qualité de « *Consultant senior* » par la société SOCIETE1.) suivant contrat de travail à durée indéterminée du 17 juin 2022 prenant effet au 15 septembre 2022.

Par courrier du 24 octobre 2023, la société SOCIETE1.) a licencié PERSONNE1.) avec préavis ayant couru du 1er novembre 2023 au 31 décembre 2023.

PERSONNE1.) a été dispensée de prêter son préavis.

Par courrier du 12 décembre 2023, son employeur lui a communiqué les motifs du licenciement. Ladite lettre de motifs est intégralement reproduite dans la requête introductive d'instance, annexée au présent jugement.

PERSONNE1.) a contesté son licenciement par courrier de son mandataire daté du 5 janvier 2024.

MOTIFS DE LA DÉCISION

Quant à l'irrecevabilité de la demande pour cause de forclusion

A l'audience du 23 décembre 2025, la partie défenderesse conclut en premier lieu à l'irrecevabilité de la requête pour cause de forclusion.

Suite à la présentation par la requérante du récépissé de dépôt du recommandé en date du 5 janvier 2024, la partie défenderesse renonce à son moyen.

La demande de PERSONNE1.), déposée au greffe de la Justice de Paix de et à Luxembourg le 28 juin 2024, ne doit partant pas être déclarée irrecevable pour cause de forclusion.

Quant à la fin des relations de travail

A titre principal, PERSONNE1.) fait plaider qu'en date du 24 octobre 2023, le contrat de travail a été résilié à l'initiative de l'employeur par la remise en mains propres d'un courrier de licenciement. Il lui aurait été demandé de restituer, sans délai, les biens confiés par l'employeur dans le cadre de l'exercice de ses fonctions (ordinateur portable et ses accessoires, téléphone professionnel, badge d'accès) et elle aurait été informée que l'accès aux locaux de l'employeur lui est interdit avec effet immédiat.

Elle n'aurait plus eu accès à ses outils de travail respectivement à son lieu de travail à compter de la notification de son licenciement, soit à compter du 24 octobre 2023 à 18.44 heures, avant même le commencement de son préavis.

Etant donné qu'elle aurait encore dû travailler les 25, 26, 27, 30 et 31 octobre 2023, l'intention de l'employeur aurait été de la licencier avec effet immédiat dès le 24 octobre 2023. La lettre de licenciement du 24 octobre 2023 étant conçue sans aucun motif, le licenciement serait à déclarer abusif sur base des articles L. 124-10 du Code du travail.

La société SOCIETE1.) conteste vivement l'argumentation de la partie requérante et la survenance d'un licenciement oral.

Elle expose que PERSONNE1.) a refusé de contresigner la lettre de licenciement lui remise lors de l'entretien du 24 octobre 2023, de sorte que ladite lettre lui aurait encore été notifiée par courrier recommandé à la poste en date du même jour.

Par courriel du 25 octobre 2023, PERSONNE1.) aurait demandé de confirmer par écrit la dispense de travail en attendant la réception de la lettre de licenciement. Par courriel en réponse du même jour, PERSONNE2.), « *Managing Partner* » de la société SOCIETE1.), aurait confirmé à PERSONNE1.) la dispense de travail à compter du 25 octobre 2023 et jusqu'à la fin du préavis, le 31 décembre 2023.

La société SOCIETE1.) aurait rémunéré PERSONNE1.) jusqu'à la fin du préavis et elle aurait établi une déclaration de sortie auprès du Centre commun de la sécurité social avec effet au 31 décembre 2023.

La demande de restituer le matériel ne saurait être qualifiée de volonté de l'employeur de licencier avec effet immédiat. La restitution de ces éléments serait en outre explicitement prévue par les dispositions du contrat de travail du 17 juin 2022.

Il appartient à la requérante qui soutient avoir subi un licenciement oral, le 24 octobre 2024, d'en rapporter la preuve.

Il est constant entre parties que lors d'un entretien en date du 24 octobre 2024, l'employeur a remis à PERSONNE1.) une lettre de licenciement avec préavis datée du même jour et que cette dernière a refusé de contresigner cette lettre.

Les circonstances de cet entretien ne permettent pas d'en déduire un licenciement oral.

Ainsi, il y a lieu de décider que la partie défenderesse a valablement pu dispenser la requérante de travailler au moment de l'informer de la mesure de licenciement, notamment pour des raisons de confidentialité et des considérations de sécurité interne à l'entreprise face à un salarié potentiellement mécontent. La dispense de travail avec effet immédiat n'est pas de nature à corroborer la thèse de la partie requérante que la volonté de l'employeur eût été de procéder à un licenciement avec effet immédiat.

La requérante, au regard des informations contenues dans le courrier lui remis lors de l'entretien du 14 octobre 2023, n'a pas pu se méprendre sur les intentions de la partie défenderesse qui n'a pas exprimé une quelconque volonté claire et non équivoque de mettre immédiatement un terme à la relation de travail.

La version de l'employeur n'étant pas contredite par la requérante, et aucun licenciement oral n'étant établi ni offert en preuve, la demande n'est pas justifiée sur cette base.

Le licenciement du 24 octobre 2023 n'est en conséquence pas à qualifier de licenciement oral et la relation de travail a pris fin par le licenciement avec préavis prononcé par courrier du 24 octobre 2023.

Quant aux qualités de PERSONNE2.)

PERSONNE1.) demande au tribunal d'écarter l'attestation testimoniale de PERSONNE2.) pour être partie au litige. Subsidiairement, s'il devait être retenu que PERSONNE2.) ne représente pas la société SOCIETE1.), il y aurait lieu d'en conclure que la lettre de motivation n'est pas valablement signée par une personne mandatée à ces fins et de déclarer abusif le licenciement pour défaut de motivation.

Nul ne peut être témoin dans sa propre cause. Dès lors que de par la loi les gérants sont dans la société à responsabilité limitée les personnes physiques incarnant la personne morale en justice, la preuve testimoniale d'une personne dans un litige dans lequel est impliquée la société à responsabilité limitée dont il est le gérant, n'est pas admissible (CSJ, cassation, 30/6/2005, N°45/05).

Suivant l'extrait du registre de commerce et des sociétés versé en cause, la société SOCIETE1.) est dirigée par un conseil de gérance composé de deux gérants, PERSONNE3.) et PERSONNE4.).

PERSONNE2.) n'est pas gérant mais il dispose, en tant que « *délégué à la gestion journalière* », d'un pouvoir de « *signature individuelle dans les limites de la gestion journalière* ». Il ne représente partant pas la personne morale en justice. Même à supposer qu'en tant que « *délégué à la gestion journalière* » respectivement «

Managing Partner », il occupe une fonction dirigeante dans la société et même s'il est signataire des lettres de licenciement et d'annonce des motifs des 24 octobre et 12 décembre 2023, cela n'est pas de nature à rendre PERSONNE2.) incapable de témoigner dans le présent litige, dès lors qu'il n'est pas personnellement partie en cause.

Son attestation testimoniale (pièce 48 de la partie défenderesse) n'est partant pas d'emblée à écarter des débats.

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 ce qui concerne l'auteur de la lettre de motivation, le tribunal considère que la lettre ne doit pas nécessairement être signée par l'employeur, mais elle peut l'être par une autre personne habilitée à cet effet par l'employeur, qui peut même ratifier une lettre signée par un membre de la société sans pouvoir.

Par ailleurs, la requérante demeure en défaut d'établir, au regard de la délégation de signature limitée à la gestion journalière telle qu'elle ressort de l'extrait du registre du commerce et des sociétés, que la lettre de motivation du 12 décembre 2023 n'a pas été valablement signée.

En tout état de cause, quand bien même la lettre n'aurait pas été régulièrement signée, cette circonstance serait sans incidence, la société SOCIETE1.) reconnaissant la lettre comme émanant d'elle-même.

Il s'ensuit que la lettre de motivation peut valablement être opposée à la requérante, indépendamment de sa signature.

Quant à la précision

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 salarié ou fondés sur la nécessité du fonctionnement de l'entreprise, de l'établissement ou du service qui doivent être réels et sérieux.

La précision doit permettre en premier lieu au salarié licencié de connaître exactement le ou les faits qui lui sont reprochés et d'apprécier en pleine connaissance de cause s'il est opportun pour lui d'agir en justice afin d'obtenir paiement des indemnités prévues par la loi en cas de congédiement irrégulier et/ou abusif.

Elle doit ensuite être de nature à fixer les griefs qui se trouvent à la base du licenciement afin d'empêcher son auteur d'invoquer a posteriori des motifs différents.

Elle a finalement pour but de permettre aux juridictions saisies - le cas échéant - d'apprécier la gravité de la faute ou des fautes commises et d'examiner si les griefs invoqués devant elles s'identifient effectivement avec les motifs notifiés.

Il appartient au tribunal d'examiner si les motifs invoqués à l'appui du licenciement 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 motivation qui fixe les termes du débat devant les juridictions et est le seul support valant énonciation des motifs.

D'emblée, le tribunal rappelle qu'il ne suffit pas que les motifs soient compréhensibles uniquement pour les parties, mais qu'elles doivent être compréhensibles pour le tribunal afin que soit respecté le critère de précision.

Dans la lettre de motifs, la société SOCIETE1.) reproche à PERSONNE1.) (A) des insuffisances professionnelles ainsi que (B) sa conduite au sein de la société.

Sous le point A de la lettre de motifs, l'employeur précise que l'insuffisance professionnelle de PERSONNE1.) par rapport à son poste de travail a été mise évidence suite à des évaluations internes et que le licenciement est intervenu après plusieurs rappels à l'ordre. Les courriels « *de rappel à l'ordre* » des 16 janvier et 5 juin 2023 ainsi que l'évaluation de mi-année réalisée le 21 juillet 2023 se trouvent annexés à la lettre des motifs.

L'employeur entend illustrer le motif de l'insuffisance professionnelle par plusieurs faits survenus dans le cadre des missions successives de PERSONNE1.) auprès du client Groupe SOCIETE2.), du client SOCIETE3.) (SOCIETE3.)) et du client SOCIETE4.) (SOCIETE4.)). Il invoque encore des manquements de PERSONNE1.) dans le cadre des « *chantiers internes* ».

Il y a lieu de rappeler que si la jurisprudence retient que l'insuffisance ou l'incapacité professionnelle est susceptible de justifier un licenciement avec préavis, il faut cependant que le tribunal soit en mesure de retenir l'existence d'une telle insuffisance ou incapacité et d'en apprécier la gravité. Il s'ensuit que ce grief doit être étayé par des faits précis, en nombre suffisant, observés sur une certaine durée. L'inaptitude, la négligence ou l'insuffisance de rendement doit être démontrée par le biais de comparaisons, soit entre les résultats du salarié concerné et les résultats obtenus par ce même salarié au cours d'une période antérieure, soit entre ses résultats et ceux de collègues placés dans les mêmes conditions.

Il découle des développements qui précèdent que la lettre énonçant les motifs d'un licenciement pour incapacité ou insuffisance professionnelle doit contenir des éléments permettant, tant au salarié licencié qu'à la juridiction saisie de la contestation du licenciement, de vérifier la prise en considération par l'employeur des critères énoncés ci-dessus.

Par rapport à la mission de PERSONNE1.) auprès du client Groupe SOCIETE2.) du 26 septembre 2022 au 31 décembre 2022, les incidents concrets visés dans la lettre de motivation sont les suivants :

- 1) retards les 26 septembre 2022, 4 octobre 2022, 19 octobre 2022 ;
- 2) perte des clefs du casier le 25 octobre 2022 ;
- 3) plainte du client concernant la qualité de diapositives le 9 novembre 2022, étant précisé que les autres retours négatifs du client repris à la page 3 de la lettre de motifs, aux paragraphes 4 à 7, sont libellés de manière générale et vague, sans expliquer les insuffisances ou fautes commises par la requérante ;
- 4) mi-décembre 2022 : demande du client SOCIETE2.), représenté par PERSONNE5.), de ne pas renouveler la mission de consultant de PERSONNE1.) au-delà du 31 décembre 2022 ;
- 5) 22 décembre 2022 : réaction inappropriée à l'annonce de la fin de mission par PERSONNE2.) et non-respect des instructions de ce dernier de ne pas contacter le client ayant conduit à une rupture de la part du client Groupe SOCIETE2.) de ses relations d'affaires avec la société SOCIETE1.).

Concernant les retards allégués des 4 et 19 octobre 2022, il échet de constater que l'employeur omet d'indiquer la durée du retard respectivement l'heure à laquelle la salariée s'est présentée auprès du client. En particulier, le bout de phrase « *vous n'étiez toujours pas à l'heure convenue* » permet pas de comprendre si elle n'était pas présente à 9.00 heures pour un rendez-vous avec PERSONNE5.) ou si elle n'était toujours pas présente à 9.30 heures, heure de début du comité de pilotage. De même, s'agissant de l'incident du 25 octobre 2022, il ne ressort pas de la lettre de motivation quelle perte de temps ou préjudice matériel ont été occasionnés par l'intervention rendue nécessaire. Il n'est pas précisé si le client SOCIETE2.) a dû faire appel à un service de sécurité externe ou si le personnel de sécurité éventuellement sur place est intervenu. Ces omissions empêchent le tribunal d'apprécier la gravité des faits qui sont dès lors à écarter pour défaut de précision.

L'énoncé des autres faits repris ci-avant est suffisamment précis pour permettre à PERSONNE1.) de les identifier et au juge d'en apprécier la pertinence et le bien-fondé.

Concernant la mission auprès du client SOCIETE3.) du 27 février au 28 juillet 2023, l'employeur indique que PERSONNE6.), responsable projet, a manifesté sa volonté de remplacer PERSONNE1.) et qu'ensuite des mesures ont été mises en place afin d'accompagner PERSONNE1.) dans l'exécution de ses tâches.

Concernant toutefois les manquements reprochés à PERSONNE1.), il échet de constater qu'ils ne sont pas énoncés avec la précision requise.

En effet, aucun exemple précis n'est indiqué concernant les courriels à destination des clients qui auraient été trop sommaires.

L'exemple relatif au membre de phrase « *pompe à essence* » à la place de « *bande passante* » dans un des comptes rendus à destination de ce client ainsi que le reproche quant à des « *fautes d'orthographe et de grammaire ou d'utilisation de termes techniques erronés* » ne sont pas situés dans le temps ni décrits de manière circonstanciée.

Concernant le compte rendu en date du 6 juin 2023, l'employeur n'indique pas quelles sont les « *actions à mener* » mentionnées en séance qui auraient dû figurer dans le

compte rendu, empêchant ainsi le tribunal d'apprécier la réalité de ce motif. Il en va de même du compte rendu du 15 juin 2023. Faute d'indication des informations qui auraient dû figurer dans le compte rendu, le tribunal ne saurait apprécier la réalité du grief.

Concernant les comptes rendus datés des 11 et 22 mai 2023, le bout de phrase « *sans réel effort de structuration, de hiérarchisation, ni de synthèse* » est général et ne fournit aucune explication quant à la faute commise.

Il est encore reproché à PERSONNE1.) d'avoir failli dans son rôle de « *Project Management Officer* » (PMO) dans le cadre de sa mission auprès de SOCIETE4.

La constatation de PERSONNE7.), manager projet, suivant laquelle « *vos attitudes et vos performances professionnelles ne s'étaient pas améliorées* » est libellée de manière générale et vague, sans expliquer les insuffisances ou fautes commises par la requérante. Concernant les manquements dans la préparation de l'ensemble des comités hebdomadaires SOCIETE4.) entre le 20 juillet et le 19 octobre 2023, le reproche d'un « *défaut d'autonomie et de proactivité* » et celui tenant à la nécessité d'un accompagnement jusqu'à une heure, une heure trente, par semaine « *afin de permettre une mise en qualité, un apport d'éléments oubliés ou une mise en valeur des points saillants à apporter au client et qui manifestement faisaient défaut dans vos présentations* » ne permet pas d'identifier les fautes commises par PERSONNE1.).

La lettre de motivation évoque néanmoins de manière suffisamment précise les manquements reprochés à PERSONNE1.) concernant le comité hebdomadaire fixé le 28 septembre 2023.

En ce qui concerne les observations de PERSONNE8.) par rapport à la qualité de travail de PERSONNE1.) entre le 11 et 22 septembre 2023, le motif suivant lequel les comptes rendus établis par PERSONNE1.) « *manquaient, à nouveau, de profondeur et d'exhaustivité* », qu'elle n'avait « *démontré aucun esprit d'initiative* » et que « *le cadencement de votre mission ne se faisait que grâce aux responsables du dossier* » est également imprécis, alors que la société SOCIETE1.) se contente de libeller le motif de manière générale et vague, sans expliquer les insuffisances ou fautes commises par la requérante.

Quant à l'incident du 11 septembre 2023 en relation avec l'organisation d'ateliers de travail avec la société SOCIETE5.), il ne résulte pas de la lettre de motifs quel était le rôle de SOCIETE5.) dans le cadre de la mission SOCIETE4.) ni quel était l'objet, les participants ou le nombre et la fréquence d'ateliers à organiser par PERSONNE1.). Les mêmes observations s'imposent quant au motif en relation avec l'organisation d'ateliers suite à l'atelier concernant la stratégie de distribution du client SOCIETE4.) en date du 29 septembre 2023. Bien que les parties seraient en mesure de comprendre l'énoncé de ces deux motifs, tel n'est pas le cas pour le tribunal, ce qui l'empêche de les apprécier.

Concernant les manquements reprochés dans le cadre des « chantiers internes », c'était-à-dire les activités internes de la société SOCIETE1.), il est fait grief à PERSONNE1.) d'avoir manqué à ses obligations dans le cadre de la préparation des « *Weekly Business Meetings* » ainsi que dans l'établissement des comptes rendus,

notamment en ayant repris les mêmes « *nouvelles opportunités* » dans les comptes rendus des 19 mai, 2 juin, 9 juin et 16 juin 2023. Toutefois, en l'absence d'indication par l'employeur des nouvelles opportunités identifiées lors des réunions concernées et qui auraient été omises dans les comptes rendus, le tribunal n'est pas en mesure d'apprécier la réalité et le sérieux de ce motif.

S'agissant des fautes de grammaire, de syntaxe et de mise en page mentionnées au point 13 de la lettre de motivation, celles-ci sont énoncées avec une précision suffisante.

De même, le grief visé au point 14 de ladite lettre, relatif à l'absence de PERSONNE1.) à la réunion de préparation du 1er juin 2023 ainsi qu'à l'erreur portant sur le montant des opportunités commerciales, est formulé de manière suffisamment précise.

Il en est également ainsi du reproche tenant au départ anticipé de PERSONNE1.) lors de la formation de coaching du 23 mai 2023.

En revanche, le grief tiré du « *manque d'intérêt pour le travail de votre collaborateur stagiaire, Monsieur PERSONNE9.)* », n'est pas formulé avec un degré de précision suffisant, dès lors qu'il n'est pas précisé à quelle date ou à quelle occasion les éléments relatifs au parcours professionnel, aux feedbacks ou aux évaluations auraient été sollicités, ni de quelle manière PERSONNE1.) aurait dû les produire.

Concernant la note de 84 sur 204 points obtenue lors de l'évaluation mi-annuelle réalisée par PERSONNE7.) le 21 juillet 2023, ce motif est, en revanche, suffisamment précis.

Les motifs invoqués sous le point B, relatifs à la conduite de la salariée, tenant notamment à des retards, à des temps de pause excessifs et à des dépassements de son forfait téléphonique, sont également énoncés avec la précision requise.

Les griefs non expressément qualifiés de suffisamment précis et ceux non analysés ci-avant ne satisfont pas à l'exigence de précision requise.

Quant au caractère réel et sérieux des motifs

La cause réelle du licenciement implique un élément matériel, constitué par un fait concret susceptible d'être prouvé et un élément psychologique, c'est-à-dire le motif énoncé par l'employeur doit être exact et fournir la cause déterminante qui a provoqué la rupture.

La cause sérieuse revête une certaine gravité qui rend impossible, sans dommage pour l'entreprise, la continuation des relations de travail. La faute ainsi envisagée s'insère en quelque sorte entre la cause légère, exclusive de rupture du contrat et la faute grave, privative de préavis et d'indemnités de rupture. Le critère décisif de cette faute, justifiant le licenciement avec préavis, est l'atteinte au bon fonctionnement de l'entreprise.

Conformément à l'article L. 124-11 paragraphe (3) du Code du travail, en cas de contestation, la charge de la preuve de la matérialité et du caractère réel et sérieux des motifs incombe à l'employeur.

L'insuffisance professionnelle est admise par la jurisprudence à propos de l'inaptitude du salarié à occuper son emploi se manifestant par de nombreux manquements professionnels en ce qui concerne la fonction pour laquelle il a été engagé (Cour d'appel, 29 janvier 2009, numéro 33436 du rôle ; Cour d'appel, 10 janvier 2008, numéro 32403 du rôle).

Par ailleurs, d'après la Cour d'appel, les manquements professionnels constatés dans le chef du salarié, lorsqu'ils sont pris ensemble et qu'ils sont donc répétitifs, sont à considérer comme cause réelle et sérieuse et permettent à l'employeur de résilier moyennant préavis le contrat de travail, ceci notamment, lorsque ces manquements ont affecté l'image de marque de l'employeur auprès de certains clients

En effet, une exécution défectueuse systématique du travail par le salarié, constatée sur la durée, peut constituer un comportement fautif permettant à l'employeur de procéder au licenciement de son salarié.

Le motif tenant à l'insuffisance professionnelle doit donc résulter de faits précis et objectifs susceptibles de vérification démontrant l'inaptitude du salarié et observés sur une certaine durée.

Rien ne s'oppose en principe à la prise en considération de faits plus anciens lorsqu'en raison de la multiplicité des faits reprochés au salarié, il est possible d'en déduire une insuffisance professionnelle.

De même, les retards répétés tout comme le comportement d'un salarié à l'égard de l'employeur, des collègues de travail et des clients peuvent constituer une cause réelle et sérieuse d'un licenciement.

Il convient par conséquent de déterminer si les motifs invoqués par la société SOCIETE1.), hormis ceux ayant été déclarés imprécis, sont établis et s'ils présentent, pris dans leur ensemble, un caractère suffisant pour fonder un licenciement avec préavis.

- *Dépassement des forfaits*

Les dépassements de son forfait téléphonique, qui ne sont pas contestés par PERSONNE1.), concernent les mois de septembre à décembre 2022, partant la période pendant laquelle la salariée était en mission auprès du client Groupe SOCIETE2.) à l'étranger. Des faits similaires ne se sont plus reproduits en 2023. Par ailleurs, l'employeur a accepté de prendre en charge ces frais supplémentaires. Il convient par conséquent de retenir que le prédit motif est réel, mais n'est pas sérieux.

- *Comportement envers le client Groupe SOCIETE2.)*

S'il résulte des pièces versées que PERSONNE1.) a tenté de contacter PERSONNE5.) de la société SOCIETE6.) en date du 22 décembre 2022, contrairement aux instructions de son supérieur hiérarchique PERSONNE2.), le tribunal déduit de l'extrait de messages WHATSAPP entre PERSONNE10.) et PERSONNE5.) (PERSONNE5.) « *Ok, pas de souci. Du coup tu confirmes que c'est pour cela qu'elle m'appelait ?* ») produit par l'employeur qu'aucune conversation n'a eu lieu suite à l'appel de PERSONNE1.).

Il n'est pareillement pas établi que le « *client, suite à ces événements, a préféré mettre un terme à sa relation avec notre société luxembourgeoise.* »

L'employeur, suite à cet incident, a décidé de maintenir la relation de travail avec PERSONNE1.) et de l'envoyer en mission auprès d'autres clients.

Il ne remettait donc pas en cause le fait que le comportement de la salariée le 22 décembre 2022, notamment ses écarts de langage, constituait un incident isolé.

Il convient par conséquent de retenir que le prédit motif est réel, mais n'est pas sérieux.

- *Non-respect des heures de travail*

Concernant les incidents survenus en relation avec la mission auprès du client Groupe SOCIETE2.), il ressort de l'attestation testimoniale d'PERSONNE10.), manager projet, que le premier jour de travail, soit le 26 septembre 2022, PERSONNE1.) « *est arrivée avec 30 minutes de retard, soit à 9h30 au lieu de 9h. Il lui a ensuite fallu 30 minutes pour obtenir son badge d'accès, ce qu'elle aurait dû anticiper [...] Elle a ensuite rencontré Monsieur PERSONNE5.), à 10h au lieu de 9h [...]* » Il en ressort encore que « *[...] nos journées au sein de SOCIETE7.), démarrent à 9h [...].* »

Ces indications ne se trouvent pas contredites par les extraits de messages WHATSAPP versés par PERSONNE1.). Il ressort des messages entre PERSONNE10.) et PERSONNE1.) du jour en question qu'à 9.24 heures, PERSONNE1.) n'était pas encore à son lieu de travail.

Le retard reproché à PERSONNE1.) concernant la date du 28 avril 2023 ne résulte pas des pièces versées en cause.

Le départ anticipé de PERSONNE1.) lors de la formation de coaching du 23 mai 2023, en présence de plusieurs supérieurs hiérarchiques de PERSONNE1.), identifiés dans la lettre des motifs, est établi. Il résulte en effet du courriel « *de rappel à l'ordre* » envoyé par PERSONNE2.) à PERSONNE1.) le 5 juin 2023 que « *[...] des attitudes négatives en réunion (formation de coach) également constatées par d'autres personnes. Tu as d'ailleurs manifesté ton besoin de quitter l'une de ces réunions à 17h30 sur un créneau s'étalant de 16h30 à 18h, prévu de longue date (c.f. formation coaching du 23/05/2023).* »

Il résulte de la lettre de motivation que cet incident a été particulièrement mal perçu alors qu'il avait été décidé début mai 2023 de confier à PERSONNE1.) le rôle de coach en interne et que ce nouveau rôle s'accompagnait de séances de formation internes organisées notamment le 16 mai 2023 et le 23 mai 2023.

Il résulte encore des éléments du dossier que PERSONNE1.) est arrivée tardivement, à 9.48 heures seulement, le 1^{er} juin 2023. Si elle a effectivement informé PERSONNE7.) la veille d'une visite médicale le 1^{er} juin 2023 à 8.25 heures, il n'en est pas moins que ce retard a entraîné une désorganisation, PERSONNE2.) n'ayant pas été informé au préalable de l'absence de PERSONNE1.) pour leur réunion de 9.30 et 10.00 heures.

Il résulte encore des pièces versées qu'en date du 2 juin 2023, PERSONNE7.) a rappelé à PERSONNE1.) ses heures de travail de 9.00 à 18.00 heures et lui a indiqué « *il faudrait que tu décales ton horaire de départ à 18h sur les jours évoqués ci-dessous – en réagencant les rendez-vous pris le cas échéant.* »

Il est encore reproché à PERSONNE1.) de prendre des pauses de déjeuner de deux heures, notamment le 5 octobre 2023, tel qu'il résulte d'un courriel de PERSONNE11.), chargée des ressources humaines, en date du 5 octobre 2023. Il résulte néanmoins dudit courriel qu'à 14.09 heures, la salariée se trouvait dans les locaux de l'entreprise, même s'elle n'était pas à son bureau.

L'attestation testimoniale de PERSONNE2.) et les échanges Whatsapp versés en cause font encore état d'un certain nombre de retards et départs anticipés qui ne figurent pas parmi les reproches adressés à l'encontre de la requérante aux termes de la lettre de motivation.

Même à admettre qu'aux dates reprises dans la lettre de motivation, la requérante n'ait pas respecté son horaire de travail de 9.00 à 12.00 heures et de 13.00 à 18.00 heures, tel que défini dans son contrat de travail, ces incidents ne constituent pas des manquements systématiques. S'y ajoute qu'il n'est pas établi que PERSONNE1.) n'ait pas presté le nombre d'heures contractuellement prévu ou qu'elle n'ait pas été joignable.

Le caractère sérieux du motif de licenciement tiré d'un non-respect récurrent de ses horaires de travail par PERSONNE1.), n'est partant pas établi.

– *Inaptitude professionnelle*

Il convient de rappeler que PERSONNE1.) était au service de la société SOCIETE1.) depuis le 5 septembre 2022. Elle était ensuite absente pour cause d'incapacité de travail à partir du 15 décembre 2022, soit trois mois après le premier jour de travail, et jusqu'au 15 janvier 2023.

Il résulte du « *courriel de rappel* » envoyé en date du 16 janvier 2023 par PERSONNE2.) à PERSONNE1.) que les « *2-3 premiers mois de mission ont été bons. A commencer par une très bonne soutenance client qui a permis de remporter une position, suivie d'une excellente mise en route [...]* »

Bien qu'il résulte des attestations testimoniales versées en cause que PERSONNE5.) « [...] a exprimé, le 14 décembre 2022, son souhait de ne pas renouveler le contrat de Madame PERSONNE1.) » pour les raisons liées à la qualité de travail de PERSONNE1.) ainsi qu'à son comportement plus amplement exposées par PERSONNE5.) lors d'une réunion le 14 décembre 2022, le tribunal retient qu'en l'absence de manquements de de PERSONNE1.) dans le cadre de la mission auprès du client SOCIETE8.) décrites avec suffisamment de précision dans la lettre de motivation et compte tenu des déclarations de PERSONNE2.) relatives aux « 2-3 premiers mois de mission » dans son courriel du 16 janvier 2023, il ne saurait conclure à une exécution défectueuse par la salariée de sa mission auprès dudit client.

Le certificat de PERSONNE3.) daté du 24 mars 2025 ne saurait être retenu pour établir des manquements professionnels de PERSONNE1.) auprès du client SOCIETE3.), les faits libellés dans la lettre des motifs se rapportant à ladite mission étant écartés pour défaut de précision.

Concernant les fautes qui lui sont reprochées dans la préparation des « Weekly Business Meetings », la salariée fait valoir qu'elle partageait la responsabilité de cette tâche avec une collègue de travail, de sorte que d'éventuelles erreurs ne sauraient lui être imputées à elle seule.

Sans qu'il soit besoin de déterminer si PERSONNE1.) a effectivement commis les erreurs qui lui sont reprochées, le tribunal retient que les quelques erreurs d'inadvertance tenant à la grammaire, à la syntaxe et à la mise en page, mentionnées au point 13, page 7, de la lettre de motivation, ainsi que l'erreur relative au volume des nouvelles opportunités commerciales (point 14, page 8), quand bien même elles auraient pu susciter un certain doute chez l'employeur, ne sont pas de nature à justifier le licenciement de la requérante.

Il en va de même de l'évaluation de mi-année réalisée le 21 juillet 2023 par PERSONNE7.), dans le cadre de laquelle PERSONNE1.) s'est vu attribuer une note de 84 sur 204 points, laquelle, rapportée à une note moyenne de 102 points telle qu'indiquée dans la lettre de motivation, ne révèle pas un écart d'une ampleur telle qu'il caractériserait une insuffisance professionnelle grave. Cette évaluation n'a, au demeurant, été communiquée à l'intéressée que le 5 septembre 2023, accompagnée d'un message encourageant suivant lequel « *cette évaluation est une photo de la situation à août 2023 : elle ne doit donc pas te démotiver sur ton plan d'action à venir d'ici décembre, au contraire.* »

Concernant les manquements reprochés à PERSONNE1.) dans le cadre de la préparation du comité hebdomadaire fixé le 28 septembre 2023, le tribunal constate que ces manquements ne se trouvent pas établis par les pièces du dossier. Etant donné qu'il résulte de la lettre de motivation que ces faits ont été constatés par PERSONNE7.), l'offre de preuve de la société SOCIETE1.) à travers l'audition des témoins PERSONNE12.), PERSONNE2.) et PERSONNE10.) n'est pas pertinente pour établir la réalité desdits faits.

Il s'ensuit que le licenciement est abusif, sans qu'il y ait lieu de faire droit à l'offre de preuve par témoins.

Quant à l'indemnisation

PERSONNE1.) a, en principe, droit à des dommages et intérêts tenant compte du préjudice qu'elle a subi 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.

PERSONNE1.) avait lors du licenciement une ancienneté d'un an et était âgée de 33 ans.

- *Préjudice matériel*

A l'audience des plaidoiries, PERSONNE1.) réclame principalement le montant de 33.235,54 euros à titre de préjudice matériel subi sur une période de 24 mois et subsidiairement le montant de 8.827,66 euros à titre de préjudice matériel subi sur une période de 11 mois. Elle explique que malgré ses efforts, elle a trouvé un nouvel emploi qu'à partir du 1^{er} janvier 2025 et avec une rémunération inférieure à celle qu'elle percevait antérieurement au sein de la société.

La société SOCIETE1.) soutient que la demande d'indemnisation à titre de préjudice matériel serait à rejeter, alors que les recherches de PERSONNE1.) seraient tardives. Or, elle aurait été dispensée de prêter son préavis ce qui lui aurait donné largement du temps afin de trouver un nouvel emploi. Les candidatures antérieures à la notification du licenciement seraient à écarter.

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.

PERSONNE1.) s'est inscrite comme demandeur d'emploi à l'ADEM le 11 janvier 2024. Elle a touché des indemnités de chômage à partir de cette date.

Elle a débuté un poste d'agent contractuel auxiliaire assorti d'un stage en tant que correctrice auprès de la ORGANISATION1.) le 1^{er} janvier 2025.

Le tribunal constate que pendant la période de préavis avec dispense de travail et immédiatement après la fin du préavis, PERSONNE1.) a soumis plusieurs candidatures pour un emploi auprès de la ORGANISATION1.).

Elle a également contacté des entreprises de recrutement et de placement de personnel et activement collaboré avec l'ADEM, précisant toutefois qu'elle souhaite se réorienter et limiter ses recherches à des emplois auprès d'institutions européennes ou autres organisations impliquées dans l'élaboration des politiques de l'UE et la conformité réglementaire, sinon d'SOCIETE9.) ou de groupes de lobbying.

En raison de sa décision de se réorienter professionnellement et de ne pas soumettre des candidatures à des entreprises privées de conseil similaires à celles au sein desquelles elle avait travaillé auparavant, le tribunal conclut que la perte de salaire qui en résulte ne présente pas de lien de causalité avec son licenciement. PERSONNE1.) n'a pas entamé des démarches actives et utiles, motivées et en nombre suffisant, dans tous les secteurs économiques adaptés à ses facultés de travail.

En effet, le tribunal considère qu'au vu du jeune âge de la requérante et du domaine de ses compétences, une période de trois mois aurait dû lui suffire pour retrouver un nouvel emploi.

Compte tenu de période de préavis avec dispense de travail, la perte de revenus pendant la période du 1^{er} au 31 janvier 2024 est à indemniser.

Pour le surplus, soit s'agissant de la période postérieure au 31 janvier 2024, la requérante ne prouve plus le lien causal avec le licenciement opéré le 24 octobre 2023.

La société SOCIETE1.) ne conteste pas le montant du salaire mensuel de référence repris par la requérante dans son décompte versé à l'audience du 23 décembre 2025.

Il y a partant lieu de retenir que pendant cette période du 1er au 31 janvier 2024, elle aurait bénéficié d'un salaire de 5.778,39 euros.

Elle a bénéficié d'indemnités de chômage d'un montant brut de 3.175,21 euros.

Son préjudice matériel est dès lors de $5.778,39 - 3.175,21 = 2.603,18$ euros.

- *Préjudice moral*

PERSONNE1.) demande le montant de 20.000 euros à titre d'indemnisation d'un préjudice moral au regard du licenciement abusif prononcé à son encontre.

Elle souligne que le contexte du licenciement a été particulièrement humiliant pour elle. Après l'avoir activement débauchée de son précédent employeur, la société SOCIETE1.) l'aurait congédié à peine un an après son arrivée, lui interdisant avec effet immédiat tout accès à son lieu de travail, nuisant gravement à sa réputation professionnelle. Elle serait actuellement affectée par un état dépressif pour lequel est suivie et médicamentée.

La société SOCIETE1.) conteste cette demande, en soutenant que la requérante ne rapporte aucune preuve quant à la causalité entre le licenciement et son état de santé. Au contraire, les pièces versées démontreraient un état dépressif antérieur à la décision de licencier la requérante.

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.

En l'espèce, au regard du caractère abusif du licenciement, le Tribunal retient que la partie demanderesse a subi une atteinte indemnisable à sa dignité de salarié.

Compte tenu d'un côté de sa faible ancienneté de service et d'un autre côté des circonstances du licenciement, le tribunal fixe à 2.500 euros le préjudice moral en lien causal avec le licenciement.

Quant à la demande de l'État du Grand-Duché de Luxembourg

L'article L.521-4 (5) du Code du travail dispose que « *le jugement ou l'arrêt déclarant abusif le licenciement du salarié condamne l'employeur à rembourser au Fonds pour l'emploi les indemnités de chômage par lui versées au salarié pour la ou les périodes couvertes par les salaires, traitements ou indemnités que l'employeur sera tenu de verser en application du jugement ou de l'arrêt* ».

En l'espèce, il résulte des pièces versées que l'État du Grand-Duché de Luxembourg a versé le montant de 54.734,63 euros à titre d'indemnités de chômage brutes à PERSONNE1.).

La demande de PERSONNE1.) en indemnisation spécifique de son préjudice matériel est fondée, tel que retenu supra, pour la période du 1er au 31 janvier 2024.

Pendant cette période, PERSONNE1.) a touché des indemnités de chômage de 3.175,21 euros bruts.

Le recours de l'État du Grand-Duché de Luxembourg s'exerce dès lors à hauteur de la somme en principal de 3.175,21 euros bruts, outre les intérêts.

Accessoires

- Frais de traduction

PERSONNE1.) demande la condamnation de ce son ancien employeur à lui rembourser les frais de traduction exposés suivant facture du traducteur assermenté PERSONNE13.).

Cette demande est également contestée par la partie défenderesse.

Il résulte de la facture du traducteur que les documents suivants ont été traduits : références professionnelles et certificats.

A défaut de plus ample identification des pièces et à défaut d'établir que les documents traduits consistent des pièces essentielles pour la solution du litige, la demande est à déclarer non fondée.

- Honoraires d'avocat

PERSONNE1.) sollicite encore la condamnation de la société SOCIETE1.) au paiement d'un montant de 7.518,86 euros du chef de frais d'avocat exposés pour la défense de ses intérêts en justice, sur base des articles 1382 et 1383 du Code civil.

Cette demande est contestée par la partie défenderesse.

Par arrêt du 9 février 2012, la Cour de cassation a retenu que les frais non compris dans les dépens, partant également les honoraires d'avocat, constituent un préjudice réparable et peuvent être remboursés sur base de la responsabilité pour faute des articles 1382 et 1383 du Code civil.

S'il est ainsi vrai que le paiement des honoraires d'avocat trouve son origine première dans le contrat qui lie le client à son avocat, il est non moins vrai que si le dommage dont se plaint la victime trouve sa cause dans la faute du responsable, le recours à l'avocat pour obtenir indemnisation de ce dommage, bien que distinct du dommage initial, est une suite nécessaire de cette faute et partant en lien causal avec elle (Cour 21 janvier 2014, Not. 21340/02/CD).

En l'espèce, force est toutefois de constater que dans le cadre de la présente procédure, la représentation par voie d'avocat n'est pas obligatoire.

Le tribunal considère dès lors que le choix de la requérante de faire gérer son litige l'opposant à la partie défenderesse par une tierce personne qu'elle rémunère, ne saurait être opposable à la partie défenderesse, dans la mesure où il ne s'agit pas d'un préjudice imputable à une faute de la partie adverse, mais d'un choix délibéré dont le requérant doit seul supporter les conséquences.

La prétention formée par PERSONNE1.) à ce titre n'est partant pas fondée.

- *Demandes des parties en 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).

Au vu de l'issue du litige, la demande de la société SOCIETE1.) en allocation d'une indemnité de procédure n'est pas fondée.

La demande de PERSONNE1.) en allocation d'une indemnité procédure est, eu égard à l'envergure du litige, à son degré de difficulté et aux soins y requis, à déclarer fondée et justifiée pour le montant fixé *ex aequo et bono* à 1.500 euros, étant donné qu'il serait inéquitable de laisser une partie des frais exposés, mais non compris dans les dépens, à sa charge.

- *Demande en exécution provisoire*

En vertu de l'article 148 alinéa 3 du Nouveau Code de procédure civile, le jugement est exécutoire par provision s'il s'agit de salaires échus, dont il y a lieu de retenir qu'ils visent uniquement le salaire en numéraire mensuel, à l'exclusion de toute autre rémunération ou indemnité.

En l'espèce, il n'y a dès lors pas lieu d'ordonner l'exécution provisoire du présent jugement.

- *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 société SOCIETE1.).

PAR CES MOTIFS:

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

reçoit la demande,

dit abusif le licenciement avec préavis prononcé le 24 octobre 2023 par la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) S.à. r.l. à l'encontre de PERSONNE1.),

dit fondée la demande de PERSONNE1.) en indemnisation de son préjudice matériel pour le montant de 2.603,18 euros,

dit fondée la demande de PERSONNE1.) en indemnisation de son préjudice moral pour le montant de 2.500 euros,

partant, condamne la société à responsabilité limité SOCIETE1.) S.à. r.l. à payer à PERSONNE1.) le montant de 5.103,18 euros, avec les intérêts au taux légal à partir du 28 juin 2024, jusqu'à solde,

dit fondée la demande de l'État du Grand-Duché de Luxembourg, pris en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'emploi, en ce qu'elle est dirigée contre la société société à responsabilité limité SOCIETE1.) S.à. r.l., pour le montant de 3.175,21 euros, avec les intérêts légaux à partir du 23 décembre 2025, jusqu'à solde,

partant condamne la société à responsabilité limité SOCIETE1.) S.à. r.l. à payer à l'État du Grand-Duché de Luxembourg, pris en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'emploi, le montant de 3.175,21 euros, avec les intérêts légaux à partir du 23 décembre 2025, jusqu'à solde,

dit non fondée la demande de PERSONNE1.) en paiement des frais de traduction et en déboute,

dit non fondée la demande de PERSONNE1.) en paiement des frais et honoraires d'avocat et en déboute,

dit non fondée la demande de la société à responsabilité limité SOCIETE1.) S.à. r.l. en allocation d'une indemnité de procédure sur base de l'article 240 du Nouveau Code de procédure civile,

condamne la société à responsabilité limité SOCIETE1.) S.à. r.l. à payer à PERSONNE1.) une indemnité de procédure de 1.500 euros sur base de l'article 240 du Nouveau Code de procédure civile,

dit non fondée la demande de PERSONNE1.) en exécution provisoire du présent jugement,

condamne la société à responsabilité limité SOCIETE1.) S.à. r.l. aux frais et dépens de l'instance.

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**