

Texte pseudonymisé

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

**REPERTOIRE NR.: 559/2026  
L-TRAV-179/25**

**TRIBUNAL DU TRAVAIL DE LUXEMBOURG**

**AUDIENCE PUBLIQUE DU 10 FÉVRIER 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

Angela DA COSTA

assesseur-employeur

Pierre SCHREINER

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 Yannick BONDO, avocat à la Cour, demeurant à L-1660 Luxembourg, 70, Grand Rue,

partie demanderesse, comparant par Maître Yannick BONDO, avocat à la Cour, demeurant à Luxembourg,

***et***

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

partie défenderesse, comparant par Maître Alex PENNING, 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 31 mars 2025.

Par convocations émanant du greffe, les parties furent appelées à l'audience publique du 28 avril 2025. L'affaire subit ensuite plusieurs remises et fut utilement retenue à l'audience du 13 janvier 2026.

Lors cette l'audience Maître Yannick BONDO comparu pour la partie demanderesse, tandis que Maître Marwane FEKRAWI, avocat, en remplacement de Maître Alex PENNING comparu pour la partie défenderesse.

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 :*

### Moyens et prétentions

Par requête déposée au greffe de la Justice de Paix de et à Luxembourg en date du 31 mars 2025, PERSONNE1.) a fait convoquer son ancien employeur, la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) S.à. r.l. (ci-après la société SOCIETE1.)), devant le Tribunal du Travail de ce siège pour le voir condamner à lui payer suite à son licenciement qu'il qualifie d'abusif les montants actualisés suivants :

- indemnité compensatoire de préavis : 3.040 euros
- salaires impayés des mois de mars et avril 2024 : 3.040 euros
- indemnité compensatoire pour congés non pris : 912 euros
- heures supplémentaires : 6.384 euros
- préjudice matériel : 9.120 euros
- préjudice moral : 10.000 euros

soit en tout le montant de 32.496 euros, ce montant avec les intérêts légaux à partir de la demande en justice jusqu'à solde.

Le requérant demande ensuite à voir condamner la partie défenderesse à lui remettre le certificat U1, ses fiches de salaire des mois de mars et avril 2024 ainsi que l'attestation patronale, le tout sous peine d'une astreinte de 500 euros par jour de retard à compter du 8<sup>ième</sup> jour suivant la notification du jugement.

En ce qui concerne ses demandes pécuniaires, le requérant demande encore la majoration du taux d'intérêt de trois points à compter de la notification du présent jugement.

Il demande ensuite une indemnité de procédure d'un montant de 2.500 euros sur base de l'article 240 du nouveau code de procédure civile.

Il demande finalement l'exécution provisoire du présent jugement nonobstant toute voie de recours pour les arriérés de salaire et pour l'indemnité compensatoire de préavis.

#### Quant à la qualification de la relation de travail

Le requérant a été engagé par la partie défenderesse en qualité de couvreur par contrat de travail à durée déterminée du 22 décembre 2023 ayant pris effet le 23 décembre 2023 et qui devait venir à expiration le 22 décembre 2024.

Le contrat prévoit une période d'essai de six mois, jusqu'au 22 juin 2024.

En premier lieu, il convient de relever que la partie requérante n'a pas sollicité, ni dans sa requête ni lors de l'audience du 13 janvier 2026, la requalification du contrat de travail en contrat à durée indéterminée.

Il ne conteste pas non plus la validité de la clause d'essai.

#### Quant à la fin des relations de travail

Il est constant en cause que la partie défenderesse a licencié le requérant avec effet immédiat par courrier du 11 avril 2024 qui a la teneur suivante :

Cf. courrier PERSONNE1.) soutient que son employeur lui a en premier lieu fait savoir par message WHATSAPP qu'il était licencié, de sorte que le licenciement n'aurait pas été fait dans les formes requises par la loi.

L'article L.124-10 (3) du Code du travail prévoit comme seuls modes de notification valable d'un licenciement avec effet immédiat, l'envoi d'une lettre recommandée ou une remise en mains propres avec un accusé de réception par le destinataire sur le double de la lettre de licenciement.

En cas de licenciement avec effet immédiat, il y a lieu de se référer à l'article L.124-10 (3) pour déterminer le sens du terme notification employé par le législateur dans l'article L.124-11 (2) du Code du travail. Il s'ensuit que la notification du licenciement par la voie d'un « sms » n'est pas à considérer comme une notification régulière valable, seule susceptible de faire courir le délai de forclusion de trois mois. Cette conclusion vaut également pour les messages WHATSAPP.

Il est de jurisprudence constante que la preuve du licenciement oral invoqué incombe au salarié.

Dès lors que l'antériorité des messages WHATSAPP « *tu as été licencié pour faute grave tu as pas présenté plusieurs fois [...]* », envoyé à une date inconnue à 17.16 heures, et « *tu es licencié* », envoyé un jeudi à 18.38 heures, par rapport à la lettre de licenciement du 11 avril 2024, ne ressort pas des échanges WHATSAPP couvrant, selon l'intitulé de la pièce figurant à l'inventaire, la période du 12 avril au 2 mai 2024, il y a lieu de retenir que la relation de travail a pris fin par la lettre de licenciement du 11 avril 2024.

Il n'est pas soutenu que cette lettre n'aurait pas été notifiée au requérant dans les formes prévues à l'article L.124-10 (3) du Code du travail.

PERSONNE1.) n'a partant pas établi que la relation de travail a pris fin du fait d'un licenciement oral.

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

A l'audience du 13 janvier 2026, la partie défenderesse conclut en premier lieu à l'irrecevabilité de la requête pour cause de forclusion.

L'article L.124-11 (2) du Code du travail dispose : « *L'action judiciaire en réparation de la résiliation abusive du contrat de travail doit être introduite auprès de la juridiction du travail, sous peine de forclusion, dans un délai de trois mois à partir de la notification du licenciement ou de sa motivation. A défaut de motivation, le délai court à partir de l'expiration du délai visé à l'article L. 124-5, paragraphe (2).*

*Ce délai est valablement interrompu en cas de réclamation écrite introduite auprès de l'employeur par le salarié, son mandataire ou son organisation syndicale. Cette réclamation fait courir, sous peine de forclusion, un nouveau délai d'une année. »*

En l'espèce, le licenciement avec effet immédiat en date du 11 avril 2024 a été contesté par PERSONNE1.) suivant courrier de son mandataire daté du 20 juin 2024, déposé le 21 juin 2024 et avisé le 24 juin 2024, faisant ouvrir un nouveau délai d'une année.

Contrairement à ce qui est soutenu par la partie défenderesse, s'agissant d'un licenciement avec effet immédiat, il ne saurait être reproché à PERSONNE1.) de ne pas avoir demandé les motifs du licenciement. Le moyen tiré de la forclusion à agir est partant à rejeter.

La demande, introduite dans les forme et délai de la loi, est partant à déclarer recevable.

#### Quant à la protection contre le licenciement

L'article L.121-6 du Code du travail dispose que « (1) *Le salarié incapable de travailler pour cause de maladie ou d'accident est obligé, le jour même de l'empêchement, d'en avvertir personnellement ou par personne interposée, l'employeur ou le représentant de celui-ci. L'avertissement visé à l'alinéa qui précède peut être effectué oralement ou par écrit. (2) Le troisième jour de son absence au plus tard, le salarié est obligé de soumettre à l'employeur un certificat médical attestant son incapacité de travail et sa durée prévisible. (3) L'employeur averti conformément au paragraphe (1) ou en possession du certificat médical visé au paragraphe (2) n'est pas autorisé, même pour motif grave, à notifier au salarié la résiliation de son contrat de travail, ou le cas échéant, la convocation à l'entretien préalable visé à l'article L. 124.2 pour une période de vingt-six semaines au plus à partir du jour de la survenance de l'incapacité de travail. [...] Les dispositions des alinéas 1 et 2 cessent d'être applicables à l'égard de l'employeur si la présentation du certificat médical n'est pas effectuée avant l'expiration du troisième jour d'absence du salarié. La résiliation du contrat effectuée en violation des dispositions du présent paragraphe est abusive ».*

Il appartient au salarié qui se prévaut de la protection prévue à l'article L.121-6 du Code du travail de prouver qu'il a satisfait aux conditions posées par cette disposition.

Les messages WHATSAPP versés aux débats ne permettant pas de déterminer la date à laquelle l'employeur aurait été informé de l'incapacité de travail.

Le tribunal ne dispose en outre d'aucune copie lisible d'un certificat d'incapacité de travail couvrant la période du 11 au 19 avril 2024.

PERSONNE1.) ne produit partant aucun élément de preuve établissant que l'employeur aurait été averti de son incapacité ou en possession du certificat médical au moment du licenciement intervenu le 11 avril 2024.

Dès lors, il y a lieu de constater qu'il ne rapporte pas la preuve d'avoir satisfait aux obligations d'information prévues à l'article L.121-6 (1) et (2) du Code du travail. Il ne peut, en conséquence, se prévaloir de la protection contre le licenciement instituée par cette disposition.

Il s'ensuit que le moyen tiré par PERSONNE1.) de la violation de l'interdiction de licencier durant une période d'incapacité de travail n'est pas fondé.

#### Quant au mérite du licenciement

L'article L. 122-13 du Code du travail prévoit que:

*« Hormis le cas visé à l'article L. 124-10, le contrat de travail à durée déterminée ne peut être résilié avant l'échéance du terme.*

*L'inobservation par l'employeur des dispositions de l'alinéa qui précède ouvre droit pour le salarié à des dommages et intérêts d'un montant égal aux salaires qu'il aurait perçus jusqu'au terme du contrat sans que ce montant puisse excéder le salaire correspondant à la durée du délai de préavis qui aurait dû être observé si le contrat avait été conclu sans terme. (...)*».

En l'espèce, la société SOCIETE1.) informa PERSONNE1.) par courrier daté du 11 avril 2024 de qu'il résilie le contrat de travail avec effet immédiat pour motif grave conformément à l'article L. 124-10 du Code du travail.

L'employeur expose qu'PERSONNE1.) ne saurait se prévaloir des dispositions de l'article L.124-10 du Code du travail alors que le licenciement a été prononcé en période d'essai.

Or, si le licenciement avec préavis dans le cadre d'un contrat à l'essai ne requiert pas d'indication des motifs, tel n'est pas le cas pour le licenciement prononcé en période d'essai sans préavis, celui-ci devant respecter les dispositions de l'article L.124-10 du Code du travail applicable à défaut de disposition spécifique, voire contraire en matière de contrat à l'essai.

C'est partant à bon droit que le requérant soutient que l'article L.124-10 du Code du travail s'applique en l'espèce.

L'article L.124-10 du Code du travail dispose que *« Chacune des parties peut résilier le contrat de travail sans préavis ou avant l'expiration du terme, pour un ou plusieurs*

*motifs graves procédant du fait ou de la faute de l'autre partie, avec dommages et intérêts à charge de la partie dont la faute a occasionné la résiliation immédiate. »*

Il précise encore en son paragraphe 3 que « *La notification de la résiliation immédiate pour motif grave doit être effectuée au moyen d'une lettre recommandée à la poste énonçant avec précision le ou les faits reprochés au salarié et les circonstances qui sont de nature à leur attribuer le caractère d'un motif grave. Toutefois, la signature apposée par le salarié sur le double de la lettre de licenciement vaut accusé de réception de la notification. A défaut de motivation écrite le licenciement est abusif* ».

Les motifs du licenciement doivent être fournis avec une précision telle que leur énoncé même en révèle la nature et la portée exacte et permette d'une part au salarié d'apprécier s'ils ne sont pas illégitimes ou si le licenciement n'a pas le caractère d'un acte économiquement ou socialement anormal et, d'autre part, de faire la preuve de la fausseté ou de l'inanité des griefs invoqués.

L'article L.124-10 (3) précité permet 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 licenciement abusif. Cette disposition empêche en outre l'auteur de la résiliation d'invoquer a posteriori des motifs différents de ceux qui ont réellement provoqué la rupture. Elle permet finalement au Tribunal d'apprécier la gravité des fautes commises et d'examiner si les griefs invoqués devant lui s'identifient à ceux notifiés par l'employeur à son salarié dans la lettre énonçant les motifs du licenciement.

En l'espèce, les faits invoqués par l'employeur relatifs à une « *utilisation du matériel et du véhicule de l'entreprise à titre privé* » et « *vols de matériels : 3 échelles, 2 karchers* » ne sont ni datés ni détaillés.

Si la partie défenderesse a indiqué dans la lettre de licenciement la nature et la date de la faute qu'elle reproche au requérant, à savoir un abandon du poste de travail en date du 11 avril 2024 « *sans autorisation devant témoin Mr PERSONNE2.)* », elle n'y a pas indiqué avec suffisamment de précision les circonstances ayant entouré la faute litigieuse. Dans la mesure où la lettre de licenciement doit non seulement indiquer avec précision le fait motivant le licenciement mais également les circonstances de nature à attribuer à ce fait le caractère d'un motif grave, il aurait appartenu à l'employeur de fournir des détails quant au départ anticipé du poste de travail imputé au salarié et quelles en ont été les conséquences.

Il résulte des considérations qui précèdent que la partie défenderesse n'a pas indiqué avec suffisamment de précision le motif grave de licenciement dans la lettre de congédiement.

L'insuffisance des motifs équivalant à une absence de motifs, le licenciement qu'elle a prononcé à l'encontre du requérant en date du 11 avril 2024 est partant abusif.

### Quant aux demandes indemnitaires

La partie défenderesse a abusivement licencié le requérant en date du 11 avril 2024, pendant la période d'essai.

PERSONNE1.) sollicite une indemnité compensatoire de préavis d'un montant de 3.040 euros, une indemnité pour le préjudice matériel subi d'un montant de 9.120 euros et une indemnité pour le préjudice moral subi de 10.000 euros.

La société SOCIETE1.) s'oppose aux demandes, au motif que, d'après les dispositions de l'article L. 122-13 du Code du travail, le salarié abusivement licencié en cours d'essai ne peut prétendre qu'à une indemnité forfaitaire correspondant à la durée du délai de préavis qui aurait dû être observé en cas de contrat à durée indéterminée, soit en l'espèce de 24 jours.

Suivant l'article L.122-13 du Code du travail, le salarié sous contrat de travail à durée déterminée, licencié abusivement avec effet immédiat, a droit aux dommages et intérêts tels que définis par la loi.

Sans qu'il ne soit tenu de prouver la réalité du préjudice subi, le salarié a droit aux salaires qu'il aurait touchés jusqu'au terme du contrat. Cependant, l'indemnité est plafonnée au montant des salaires qui correspondent à la durée du délai de préavis qui aurait dû être observé en cas de contrat à durée indéterminée.

En prévoyant une indemnité due indépendamment de la preuve du préjudice réel et en limitant les dommages et intérêts au montant des salaires dus en cas de préavis, le législateur a instauré une indemnisation forfaitaire, par dérogation au principe de la réparation intégrale du préjudice réel. Cette indemnisation forfaitaire, suivant la méthode de détermination définie par la loi, couvre tant le préjudice matériel que le préjudice moral.

Si le contrat avait été conclu sans terme, la durée du délai de préavis qui aurait dû être observé en présence d'une période d'essai de six mois est de 24 jours.

La société SOCIETE1.) ne conteste pas que le salaire horaire convenu de 19 euros équivaut à un salaire mensuel de 1.520 euros.

La demande du requérant en réparation du préjudice qu'il aurait subi du fait de son licenciement abusif ne saurait dès lors être déclarée fondée que pour le montant brut de  $[1.520 \div 30 = 50,67 \times 24 =] 1.216,08$  euros.

### Quant à l'indemnité de congés non pris

PERSONNE1.) réclame encore une indemnité de 912 euros pour 48 heures de congés non pris.

En vertu de l'article L. 233-12 du Code du travail, « *Lorsque le contrat de travail prend fin dans le courant de l'année, le salarié a droit à un douzième de son congé annuel par mois de travail entier sans préjudice des dispositions légales ou conventionnelles relatives au préavis de licenciement.*

*Les fractions de mois de travail dépassant quinze jours de calendrier sont comptées comme mois de travail entier.*

*Si après la résiliation du contrat de travail de la part soit de l'employeur soit du salarié, ce dernier quitte son emploi avant d'avoir joui de la totalité du congé qui lui est dû, l'indemnité correspondant au congé non encore pris lui est versée au moment de son départ, sans préjudice de ses droits au préavis de licenciement. »*

Dans la mesure où les relations contractuelles ont commencé le 23 décembre 2023 et ont pris fin en date du 11 avril 2024 et que le requérant était aux services de la société SOCIETE1.) à raison de 20 heures par semaine, et faute pour l'employeur de rapporter la preuve que PERSONNE1.) avait pu bénéficier de son congé de récréation ou qu'il en a été indemnisé, le requérant avait droit au moment de la résiliation du contrat de travail à  $[3 \times (13 \div 12) =]$  3,25 jours de congé.

En tenant compte du salaire horaire brut de 19 euros, le requérant pouvait prétendre à une indemnité de  $(3,25 \times 8 \times 19 =)$  494 euros.

#### Arriérés de salaires

PERSONNE1.) fait valoir que la société SOCIETE1.) ne lui a pas réglé le montant total de  $(2 \times 1.520 =)$  3.040 euros brut à titre d'arriérés de salaires pour les mois de mars et avril 2024.

En application des dispositions de l'article 1315 du Code civil, il appartient au salarié de prouver le montant de son salaire et à l'employeur de prouver sa libération.

Suivant l'article L. 125-7 (2) du Code du travail « *Lors de la résiliation du contrat de travail, le décompte visé au paragraphe (1) doit être remis et le salaire ou traitement encore dû doit être versé à la fin du contrat au plus tard dans les cinq jours. »*

En effet, le salaire étant la contre-prestation pour le travail effectué par le salarié, il appartient à l'employeur de prouver qu'il a payé l'intégralité du salaire redû au requérant.

Il résulte du contrat de travail conclu entre parties en date du 22 décembre 2023 que la durée de travail hebdomadaire normale est de 20 heures par semaine et que le salaire horaire brut est fixé à 19 euros.

Le salaire mensuel d'un montant de 1.520 euros dont se prévaut PERSONNE1.) n'est pas contesté.

La relation de travail a pris fin par lettre de licenciement du 11 avril 2024.

En l'absence de preuve du paiement des salaires des mois de mars et avril 2024, il y a dès lors de condamner la société SOCIETE1.) à payer à PERSONNE1.) le montant total de  $[1.520 + (1520 \times 30 \div 11 =)]$  557,33  $=]$  2.077,33 euros au titre d'arriérés de salaire.

## Heures supplémentaires

PERSONNE1.), qui était au service de la société SOCIETE1.) à raison de 20 heures par semaine, expose, en se basant sur les fiches de salaires des mois de janvier et février 2024, qu'il a presté 80 heures supplémentaires pour un montant brut de  $(80 \times 26,6 =) 4.256$  euros.

Il aurait encore droit au montant de 2.128 euros pour les heures supplémentaires prestées en mars 2024.

Il appartient à PERSONNE1.) de rapporter la preuve de la prestation d'heures supplémentaires dont il réclame le paiement.

Il résulte du contrat de travail à durée déterminée du 22 décembre 2023 que « *la durée de travail hebdomadaire normale du Salarié est en principe de 20 heures par semaine* » et que « *[...] il est du pouvoir de direction de l'Employeur de décider de recourir à des heures supplémentaires [...]* ».

La répartition des 20 heures de travail par semaine n'est pas plus amplement déterminée par le contrat de travail.

Rien n'indique que les parties aient, après la conclusion du contrat, convenu de modifier la durée du travail pour la porter à plein temps.

Il résulte de la fiche de salaire du mois de janvier 2024 que, déduction faite du jour férié et des jours de chômage intempérie, PERSONNE1.) a travaillé 17 jours et qu'il a presté 140 « *heures normales de travail* », soit  $(140 - (17 \times 4 =) 68 =) 72$  heures supplémentaires.

Il résulte encore de la fiche de salaire du mois de février 2024 que, déduction faite des jours de chômage intempérie, PERSONNE1.) a presté 128 « *heures normales de travail* » sur 16 jours travaillés, soit  $(128 - (16 \times 4 =) 64 =) 64$  heures supplémentaires.

En l'absence d'un quelconque élément de preuve, et à défaut d'offre de preuve, il ne saurait être retenu qu'PERSONNE1.) a travaillé 40 heures par semaine en mars 2024.

Pour les  $(72 + 64 =) 136$  heures supplémentaires, PERSONNE1.) peut prétendre à un salaire de  $136 \text{ heures} \times 19 \text{ (taux horaire)} \times 1,4 \text{ (majoration heure supplémentaire)} = 3.617,6$  euros.

Etant donné que suivant fiches de salaires versés en cause, la société SOCIETE1.) a d'ores et déjà rémunéré ces heures au taux horaire non majoré de 19 heures, pour un montant de  $(136 \times 19 =) 2.584$  euros, la demande de PERSONNE1.) est fondée à concurrence du montant de  $(3.617,6 - 2.584 =) 1.033,6$  euros.

## Quant à la demande en majoration du taux d'intérêt

En ce qui concerne ses demandes pécuniaires, le requérant demande encore la majoration du taux d'intérêt de trois points à partir de la notification du présent jugement.

Sur base de l'article 2 de la loi du 10 juin 2005 portant modification de la loi du 18 avril 2004 relative aux délais de paiement et aux intérêts de retard, il y a lieu de dire que le taux de l'intérêt légal sera majoré de trois points à l'expiration d'un délai de trois mois à compter de la notification du présent jugement.

### La demande de production de documents

- *les fiches de salaire*

Aux termes de l'article L. 125-7 (1) du Code du travail « *L'employeur est obligé de remettre au salarié à la fin de chaque mois, ensemble avec le dernier versement de traitement ou de salaire, un décompte exact et détaillé quant au mode de calcul du salaire ou du traitement exprimant notamment la période de travail et le nombre total d'heures de travail correspondant à la rémunération versée, le taux de rémunération des heures prestées ainsi que tout autre émolument en espèces ou en nature* ».

- *le certificat de travail*

L'article L.125-6 du Code du travail dispose que si le salarié en a fait la demande, l'employeur est obligé de lui délivrer un certificat contenant exclusivement la date de son entrée en service et celle de sa sortie, la nature de l'emploi occupé ou, le cas échéant, des emplois successivement occupés ainsi que les périodes pendant lesquelles ces emplois ont été occupés.

- *l'attestation patronale (formulaire U1)*

L'article L. 521-10 (2) du Code du travail stipule que: « *Les employeurs sont tenus de délivrer aux travailleurs ou aux bureaux de placement publics, les certificats qui leur sont demandés en vue de l'octroi de l'indemnité de chômage et de donner aux bureaux de placement publics les informations nécessaires y relatives.* »

La société SOCIETE1.) n'ayant pas rapporté la preuve qu'elle a satisfait aux obligations découlant des prescriptions légales précitées, il y a lieu de faire droit à la demande d'PERSONNE1.) et de condamner la société défenderesse à lui remettre les documents réclamés.

Afin d'assurer la remise des documents précités, il y a lieu, conformément à l'article 2059 du Code civil, d'assortir cette condamnation d'une astreinte de 25 euros par document et par jour de retard, tout en précisant que l'astreinte est plafonnée au montant de 2.000 euros.

### Les demandes accessoires

Eu égard à l'issue du litige, il y a lieu de faire droit à la demande d'PERSONNE1.) en paiement d'une indemnité de procédure étant donné qu'il serait inéquitable de laisser à sa charge l'entièreté des frais non compris dans les dépens qu'il a dû exposer pour assurer la défense de ses droits. Le Tribunal dispose d'éléments d'appréciation suffisants pour fixer le montant de cette indemnité à 750 euros.

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

En application de l'article 148 alinéa 3 du Nouveau Code de procédure civile d'après lequel « *le jugement est exécutoire par provision s'il s'agit de salaires échus* », cette dernière demande doit être déclarée fondée pour la condamnation au paiement des arriérés de salaire et arriérés de salaire du chef d'heures supplémentaires, ainsi que pour la condamnation au paiement de l'indemnité compensatoire pour congés non pris, considérée par la jurisprudence comme étant un substitut de salaire, soit pour le montant de (2.077,33 + 494 + 1.033,6 =) 3.604,93 euros.

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 entre parties et en premier ressort,**

déclare la demande d'PERSONNE1.) recevable en la forme ;

déclare le licenciement que la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) S.à. r.l. a prononcé à l'encontre d'PERSONNE1.) par courrier daté du 11 avril 2024 abusif ;

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

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

déclare fondée la demande d'PERSONNE1.) en paiement d'une indemnité correspondant au montant des salaires dus en cas de préavis à concurrence d'un montant de 1.216,08 euros ;

déclare fondée la demande d'PERSONNE1.) en paiement d'arriérés de salaire à concurrence d'un montant de 2.077,33 euros ;

déclare fondée la demande d'PERSONNE1.) en paiement d'une indemnité compensatoire pour congés non pris à concurrence d'un montant de 494 euros ;

déclare fondée la demande d'PERSONNE1.) en paiement d'arriérés de salaire du chef d'heures supplémentaires à concurrence d'un montant de 1.033,60 euros ;

partant condamne la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) S.à. r.l. à payer à PERSONNE1.) le montant brut de 4.821,01 euros avec les intérêts légaux à partir du 31 mars 2025, date du dépôt de la requête, jusqu'à solde ;

dit que pour ce montant, le taux de l'intérêt légal sera majoré de trois points à l'expiration d'un délai de trois mois à compter de la notification du présent jugement ;

déclare fondée la demande d'PERSONNE1.) en condamnation de la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) S.à. r.l. à lui verser un certificat de travail, l'attestation patronale (formulaire U1) ainsi que ses fiches de salaire pour la période allant de mars 2024 à avril 2024 ;

partant condamne la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) S.à r.l. à verser à PERSONNE1.) ces documents endéans le mois à partir de la notification du présent jugement sous peine d'une astreinte de 25 euros par jour de retard et par document, cette astreinte prenant cours à l'expiration de ce délai de trente jours et étant limitée à la somme de 2.000 euros ;

déclare fondée la demande de PERSONNE1.) en allocation d'une indemnité de procédure pour le montant de 750 euros ;

partant condamne la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) S.à r.l. à payer à PERSONNE1.) le montant de 750 euros sur base de l'article 240 du Nouveau Code de procédure civile ;

condamne la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) S.à r.l. à tous les frais et dépens de l'instance ;

ordonne l'exécution provisoire du présent jugement pour la condamnation au paiement des arriérés de salaire et arriérés de salaire du chef d'heures supplémentaires, ainsi que pour la condamnation au paiement de l'indemnité compensatoire pour congés non pris, soit pour le montant de 3.604,93 euros, et la rejette pour le surplus.

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**