

Texte pseudonymisé

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

Audience publique du lundi, treize novembre deux mille vingt-trois

Le tribunal du travail de la circonscription de Diekirch, arrondissement judiciaire de Diekirch et Grand-Duché de Luxembourg, a rendu le jugement qui suit

dans la cause entre

PERSONNE1.), éducatrice diplômée, demeurant à L-ADRESSE1.),

partie demanderesse, comparant par Maître Claude SPEICHER, avocat à la Cour, demeurant à Luxembourg ;

et

l'association sans but lucratif SOCIETE1.), établie et ayant son siège social à L-ADRESSE2.), représentée par son conseil d'administration actuellement en fonctions, sinon par qui de droit, inscrite au registre de commerce et des sociétés de Luxembourg sous le numéro NUMERO1.),

partie défenderesse, comparant par Maître Alain BINGEN, avocat à la Cour, demeurant à Diekirch ;

en présence de :

l'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'Emploi, L-1352 Luxembourg 4, rue de la Congrégation ;

partie intervenante, comparant par Maître Giulia CASTELLANO, avocat à la Cour, demeurant à Diekirch, comparant pour la société à responsabilité limitée ETUDE D'AVOCATS WEILER, WILTZIUS, BILTGEN sàrl, établie à L-9234 Diekirch, 30, route de Gilsdorf, inscrite sur la liste V du Tableau de l'Ordre des

Avocats du Barreau de Diekirch, immatriculée au Registre de commerce et des sociétés de Luxembourg sous le numéro B 239498.

=====
Composition :

METZLER Claude, juge de paix, président du tribunal du travail de Diekirch
SERRES Raymond, demeurant à Reisdorf, assesseur-salarié
FAUTSCH Victor, demeurant à Wiltz, assesseur-employeur
les deux dûment assermentés
GODART Alain, greffier
=====

FAITS :

Les faits et rétroactes de l'affaire se trouvent consignés à suffisance de droit dans un jugement rendu en date du 9 juin 2023 sous le n° 717/23 par le tribunal du travail de Diekirch et dont le dispositif est conçu comme suit :

«

<i>PAR CES MOTIFS :</i>

le tribunal du travail de Diekirch

statuant contradictoirement et en premier ressort ;

reçoit *la demande en la forme,*

se déclare *compétent pour en connaître ;*

donne *acte à l'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, agissant en sa qualité de gestionnaire de l'Agence pour le Développement de l'Emploi, de son recours exercé en application de l'article L.521-4 du code du travail ;*

avant tout autre progrès en cause :

admet *l'association sans but lucratif SOCIETE1.) à prouver par l'audition des témoins :*

1) PERSONNE2.), demeurant à B-ADRESSE3.),

- 2) *PERSONNE3.), demeurant à L-ADRESSE4.),*
- 3) *PERSONNE4.), demeurant à L-ADRESSE5.)*
- 4) *PERSONNE5.), demeurant à L- ADRESSE6.),*
- 5) *PERSONNE6.), demeurant à B-ADRESSE7.),*
- 6) *PERSONNE7.), demeurant à L- ADRESSE8.),*
- 7) *PERSONNE8.), demeurant à L- ADRESSE9.),*

pour les entendre sur les faits suivants :

2) la contre-enquête au mercredi, 20 septembre 2023 à 09.00 heures, dans la salle d'audience n° 2 de la Justice de Paix à Diekirch,

fixe le délai endéans duquel la liste des témoins à entendre lors de la contre-enquête devra être déposée jusqu'au 15 août 2023,

commet la Présidente du tribunal du travail pour procéder à ces mesures d'instruction,

sursoit à statuer sur les demandes pour le surplus,

fixe la continuation des débats à l'audience publique du vendredi, 20 octobre 2023, à 09.45 heures, salle 1.

réserve les autres demandes et les frais.

»

A l'appel de la cause à l'audience publique du 20 octobre 2023, l'affaire fut refixée au 27 octobre 2023, où elle fut utilement retenue et les débats eurent lieu comme suit :

Maître Claude SPEICHER, représentant la partie demanderesse, fut entendu en ses explications.

Maître Alain BINGEN, représentant la partie défenderesse, fournit ses moyens et défenses.

Maître Giulia CASTELLANO, en remplacement de Maître Lucien WEILER, intervenant pour l'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, fut entendue.

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

le jugement qui suit:

Revu le jugement n° 717/2023 rendu par le tribunal en date du 9 juin 2023, ayant ordonné des enquêtes.

Revu le résultat des enquêtes.

A l'audience du 27 octobre 2023, date à laquelle l'affaire avait été retenue suite à une demande de remise, PERSONNE1.) a soutenu que l'audition des différents témoins lors des enquêtes, n'aurait pas permis d'établir les faits que l'employeur lui reprochait. Elle estime qu'en revanche les enquêtes auraient permis d'établir qu'elle aurait quitté l'enseigne avec l'autorisation de la direction. Dans la mesure où son employeur ne lui aurait pas reproché d'avoir réalisé les achats dans la matinée, ces déclarations des différents témoins ne pourraient pas porter à conséquence. Par ailleurs, les enfants auraient toujours bien été encadrés, alors que plusieurs autres éducatrices étaient présentes lors de ses absences.

Elle conteste ensuite l'achat de plusieurs paires de chaussures. L'audition des témoins aurait établi qu'elle aurait vu des chaussures qui lui plaisaient lors d'une de ses sorties, sans pourtant établir qu'elle les aurait acquises à ce moment.

PERSONNE1.) souligne ensuite que les faits en relation avec le magasin ENSEIGNE1.) ne lui auraient pas été reprochés par son ancien employeur. Par ailleurs PERSONNE3.) aurait affirmé que PERSONNE5.) lui aurait fait part de ces faits, or celle-ci n'aurait pas confirmé ceux-ci lors de sa propre audition.

Elle conteste ensuite le contenu des courriers versés en cours d'audience par son ancien employeur, courriers rédigés par ses collègues et dans lesquels ceux-ci se plaignent de son comportement.

Elle demande en termes de conclusion à voir constater le caractère abusif du licenciement intervenu et de faire droit à ses demandes indemnitaires. A ce titre elle explique qu'elle aurait été sans emploi pendant plus de neuf mois. Elle verse une farde de candidatures, et souligne qu'elle aurait dû admettre qu'elle avait été licenciée par son ancien employeur, lors de chaque entretien d'embauche, ce qui aurait toujours entraîné le refus d'un potentiel nouvel employeur. Elle demande de ce fait de faire droit à sa demande tendant à la réparation du préjudice moral subi et demande à le fixer au montant de 6.000.-euros.

En ce qui concerne ensuite le dommage matériel subi, elle demande de tenir compte sur base d'un nouveau décompte d'une augmentation de sa demande. Elle requiert la fixation d'une période de référence de neuf mois à partir du 1^{er} janvier 2023 et la condamnation de son ancien employeur au paiement de la somme de 12.736,04.-euros.

A titre subsidiaire et pour autant que le tribunal viendrait à la conclusion que le licenciement intervenu devrait être déclaré régulier, elle demande à voir retenir l'irrégularité formelle de la résiliation intervenue, et ce alors que l'employeur

serait resté en défaut lors de l'entretien préalable de la confronter avec les faits concrets qu'il lui reprochait. Elle conclut de ce fait à l'allocation d'une indemnité d'un mois de salaire.

PERSONNE1.) demande ensuite au tribunal de retenir sa demande au titre du congé non pris et conclut en ordre subsidiaire d'enjoindre la partie adverse de verser le registre de congé.

En ce qui concerne ensuite sa demande au titre des heures supplémentaires prestées pour le compte de son ancien employeur, elle se base sur le registre de travail duquel il résulterait qu'elle aurait réalisé 16 heures supplémentaires.

La partie défenderesse estime que des trois faits retenus pour l'enquête, deux ont pu être établis.

Elle admet en ce qui concerne les faits du 18 juillet 2022, qu'on pourrait qualifier les déclarations de PERSONNE5.) de ouï-dire. Ceci ne serait cependant pas le cas pour les faits du 19 et 20 juillet 2022, et ce notamment alors que les enquêtes auraient permis de retenir que la requérante aurait personnellement déclaré avoir trouvé et acheté de nouvelles chaussures lors de ses sorties pour le compte du foyer.

En ce qui concerne ensuite les faits survenus en date du 20 juillet 2022, il serait établi que la requérante aurait acquis des livres que pour son propre compte, sans cependant ramener des livres pour le compte du foyer.

Les tickets de caisse permettraient par ailleurs de retenir qu'elle aurait lors des trois occasions quitté le foyer dans la matinée. Or bien qu'elle disposât de l'accord de pouvoir quitter l'enseigne, cet accord existait seulement avec le sous-entendu qu'elle réalisait les courses pour le compte de l'employeur dans l'après-midi.

Elle demande de ce fait au tribunal de retenir le caractère régulier du congédiement intervenu.

En ce qui concerne ensuite l'irrégularité formelle du licenciement, elle soutient que la partie requérante aurait été invitée à un entretien préalable lors duquel elle lui aurait fait part des reproches existants à son encontre. Bien que ceux-ci n'aient peut-être pas été indiqués avec la dernière des précisions, elle aurait suffi à son obligation de lui indiquer les faits à la base d'un éventuel licenciement. La demande devrait de ce fait être déclarée non fondée.

A titre subsidiaire et pour autant que le tribunal retiendrait le caractère abusif du renvoi, elle conteste les demandes indemnitaires formulées par la requérante, en donnant à considérer que PERSONNE1.) aurait seulement été engagée en septembre 2021 et qu'elle avait été dispensée de travail au courant du préavis. Il serait aberrant de vouloir réclamer avec une ancienneté de quelques quatorze mois une période de référence de dix mois à la suite d'un préavis de deux mois.

Elle demande en ordre principal de voir retenir que le dommage matériel serait couvert par la période de préavis. En ordre subsidiaire, elle demande au tribunal de retenir une période de référence de deux mois à partir de la fin de la période de préavis.

Elle conteste encore la demande de la requérante au titre du préjudice moral subi et demande au tribunal de fixer la somme devant revenir de ce chef à la requérante à de plus justes proportions.

Elle se rapporte ensuite à prudence de justice en ce qui concerne le congé non pris, mais conteste la demande de PERSONNE1.) au titre des heures supplémentaires. Elle conteste l'existence d'un registre dans lequel les heures supplémentaires seraient inscrites.

L'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG requiert la condamnation de l'employeur pour autant que le licenciement est déclaré abusif à lui rembourser sur base d'un nouveau décompte, la somme de 43.783,19.-euros brut.

Appréciation

Quant au caractère réel et sérieux des motifs avancés

En ce qui concerne la réalité des motifs invoqués par l'employeur à la base de la résiliation du contrat de travail, le tribunal constate qu'il est reproché à la requérante d'avoir en date du 18 juillet 2022 quitté son poste de travail pendant ses heures de service pour faire des achats aux magasins ENSEIGNE2.) et ENSEIGNE1.), tout en laissant les enfants sous sa responsabilité seuls.

Les enquêtes ont permis de savoir que la requérante a quitté son poste de travail à la demande de la chargée de direction, partant avec son accord formel pour se rendre au magasin ENSEIGNE2.) pour y acquérir des objets manquants pour la fête interne.

PERSONNE3.) a encore déposé que PERSONNE5.) l'aurait informée par la suite que la requérante serait également passé au magasin ENSEIGNE1.).

Force est de constater que cette affirmation n'est pas confirmée par PERSONNE5.) personnellement, alors que celle-ci a, sur question précise, indiqué ne pas savoir si la requérante s'est encore rendue dans un autre magasin que le magasin de bricolage ENSEIGNE2.).

Il résulte par ailleurs des déclarations de PERSONNE3.) que la salariée avait informé sa supérieure de son départ, de sorte que l'employeur est mal placé d'affirmer que la requérante aurait dû partir au moment de la sieste, alors qu'il aurait parfaitement pu interdire à PERSONNE1.) de prendre le départ au courant de la matinée, ce qu'il n'a cependant pas fait.

Les faits sont partant à écarter pour ne pas être réels.

Il est ensuite reproché à PERSONNE1.), d'avoir en date du 19 juillet 2022, quitté l'enseigne pour aller acheter des chaussures.

Les déclarations de PERSONNE3.) permettent encore de retenir que la requérante a quitté son poste de travail pour se rendre au magasin ENSEIGNE2.) et ce avec l'autorisation de la chargée de direction. L'employeur ne lui reproche par ailleurs pas d'avoir quitté son poste durant la matinée de sorte qu'il devient superflu d'analyser les faits sous cet angle.

En ce qui concerne l'achat de chaussures, le tribunal retient que ces faits se trouvent établis sur base des déclarations de PERSONNE6.) et de PERSONNE5.). Il y a cependant lieu de retenir que la requérante avait quitté le foyer pour réaliser des achats pour son employeur, ce qu'elle a fait. Elle n'a partant pas quitté l'enseigne pour aller acheter des chaussures comme le laisse sous-entendre l'employeur dans sa lettre de licenciement, ce qui constitue cependant une nuance.

L'employeur reproche finalement à la requérante d'avoir en date du 20 juillet 2022 quitté son poste de travail pour se rendre dans un magasin de Diekirch et y acquérir des livres pour son propre compte.

PERSONNE3.) confirme encore avoir donné l'autorisation à PERSONNE1.) et à PERSONNE9.) de se rendre au centre-ville pour y choisir des livres d'enfants dans un magasin qui avait fait l'annonce de sa liquidation totale.

PERSONNE1.) avait partant l'autorisation de quitter son poste de travail pour se rendre dans ledit magasin au centre-ville.

La chargée de direction a par la suite été informée que PERSONNE9.) avait ramené des livres d'enfants.

Il résulte encore de l'audition de PERSONNE10.) et de PERSONNE6.) qu'elles étaient d'avis que PERSONNE1.) et PERSONNE9.) s'étaient rendues ensemble audit magasin.

Plusieurs témoins confirment ensuite que la requérante a choisi des livres pour soi.

Au vu des différentes dépositions, il y a lieu de retenir que la requérante s'était rendue en présence de PERSONNE9.) audit magasin et que des livres d'enfants avaient été ramenés et que PERSONNE1.) avait également ramené des livres à titre privé.

Les faits sont partant établis pour partie. Il y a cependant lieu de les replacer dans leur contexte alors que la mission des éducatrices avait été de choisir et de ramener des livres d'enfants ce qui a été fait.

Ces faits ensemble avec les faits du 19 juillet 2022 ne justifient pas à eux-seuls un licenciement avec préavis, alors que la requérante avait l'autorisation de quitter son poste de travail lors des deux dates, que les achats respectivement besognes pour lesquels elle a quitté le foyer, ont été réalisés et qu'elle n'a pas été confronté directement avec un comportement déplacé de sa part à son retour.

Aucun avertissement n'avait par ailleurs été émis à son encontre dans les quatorze mois durant lesquels elle était au service du foyer.

Le licenciement avec préavis intervenu le 17 octobre 2022 à l'égard de la requérante est partant à déclarer abusif.

Quant au dommage matériel

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

Si l'indemnisation du dommage matériel d'un salarié licencié abusivement doit être aussi complète que possible, seul le dommage qui se trouve en relation causale directe avec le congédiement doit être indemnisé.

Ainsi, 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, le salarié étant obligé de faire tous les efforts pour trouver un emploi de remplacement. 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 et de faire tous les efforts nécessaires pour trouver le plus tôt possible un emploi de remplacement. Il ne saurait se cantonner dans une attitude passive et se contenter d'une simple inscription comme chômeur (Cour d'appel, 7 juillet 2005, numéro NUMERO2.) du rôle).

En l'espèce, PERSONNE1.) a justifié avoir activement recherché un emploi de remplacement dès son licenciement. Au vu de son ancienneté et de la dispense de travail accordée, le tribunal retient une période de référence de deux mois, commençant à courir à la fin du préavis.

Sur base du décompte non autrement contesté par la partie défenderesse, il y a lieu de déclarer la demande fondée à hauteur de 1.208,41 + 1.238,61 = 2.447,02.- euros.

Quant au dommage moral

PERSONNE1.) demande au tribunal de lui allouer la somme de 6.000.-euros au titre du dommage moral subi.

En tenant compte des circonstances concrètes dans lequel le licenciement est intervenu, le tribunal estime décide de fixer l'indemnité devant revenir de ce chef à la requérante à 1.500.-euros.

Quant à la demande de l'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG

L'article L.521-4 (8) du code du travail dispose que « dans les cas d'un licenciement avec préavis du salarié, le jugement ou l'arrêt déclarant abusif ce licenciement, condamne l'employeur à rembourser au Fonds pour l'emploi les indemnités de chômage versées au salarié pour la ou les périodes couvertes par des salaires ou indemnités que l'employeur est tenu de verser en application du jugement ou de l'arrêt ».

Compte tenu du caractère abusif du licenciement et des indemnités de chômage d'un montant de (4.833,66 + 4.954,47 =) 9.788,13.-euros versées à PERSONNE1.) pendant la période de référence à retenir, le recours de l'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, agissant en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'Emploi, est fondé contre l'association sans but lucratif SOCIETE2.) pour la somme de 9.788,13.-euros.

Il convient partant de condamner l'association sans but lucratif SOCIETE2.) à payer à l'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG le montant de

9.788,13.-euros avec les intérêts légaux à partir du 12 mai 2023, date de la demande en justice, jusqu'à solde.

Quant à l'indemnité pour congé non pris

Aux termes de l'article 16 de la convention collective de travail pour les salariés du secteur d'aide et de soins et du secteur social, « les salariés bénéficient d'un congé payé annuel de récréation conformément aux dispositions légales et réglementaires. La durée de ce congé est de 34 jours ouvrables par année (y compris les jours fériés d'usage). »

Dans la mesure où les jours fériés d'usage y sont compris, et que PERSONNE1.) ne précise pas autrement les jours fériés auxquels elle aurait droit, elle peut prétendre à 34 jours de congé, soit $34 \times 8 = 272$ heures par an.

La requérante soutient avoir pris 8 heures de congé au mois d'avril 2022, 48 heures au mois de mai 2022 et 66 heures au mois de septembre 2022. 70 heures auraient encore été réglées par l'employeur à la fin du contrat.

Au vu de ces éléments, elle peut prétendre en principe à $272 - 8 - 48 - 66 - 70 = 80$ heures de congé au taux horaire de $(6.042,07 / 173 =) 34,93$.-euros, soit 2.794,02.-euros.

Il est de jurisprudence qu'en matière de congé légal, c'est l'employeur qui supporte la charge de la preuve concernant le congé pris par le salarié (cf. CSJ, 19.12.1991, PERSONNE11.) c/ PERSONNE12.)).

En l'espèce, l'employeur ne justifie pas avoir accordé tous les congés de récréation à sa salariée, respectivement d'avoir payé une indemnité de congé non pris pour la totalité du congé non pris à la fin du contrat de travail.

La demande de PERSONNE1.) est partant à déclarer fondée pour le montant de 2.794,02.-euros.

Quant aux heures supplémentaires

PERSONNE1.) réclame 16 heures supplémentaires effectuées au courant de son engagement. Elle se base à l'appui de ses dires sur une fiche des heures effectuées.

Cette demande est contestée par l'employeur, ce dernier soutenant ne pas avoir été à l'origine de l'établissement de la grille sur laquelle la requérante se base.

Il incombe au salarié, qui réclame le paiement d'heures supplémentaires prestées d'établir non seulement la prestation effective desdites heures supplémentaires, mais encore l'accord de l'employeur quant à la prestation de ses heures de travail supplémentaires.

La partie requérante verse copie d'une feuille sur laquelle sont renseignées les différentes heures prétendument prestées au courant du mois de septembre 2022.

L'employeur conteste avoir été à l'origine de cette pièce.

PERSONNE1.) reste en défaut d'établir que l'employeur a établi le relevé en question, de sorte que la demande laisse d'être fondée.

Quant à l'exécution provisoire

Aux termes de l'article 148 du nouveau code de procédure civile, le jugement est exécutoire par provision s'il s'agit de salaires échus.

La notion de « salaire échu » présuppose, conformément à sa définition même, qu'il s'agisse d'une créance salariale qui est échue, soit au moment de la cessation des relations contractuelles entre parties, soit même indépendamment de toute cessation de ces relations.

La doctrine considère que la notion de rémunération englobe tous les compléments qui s'ajoutent au salaire. Ainsi, il faut considérer comme rémunérations « toutes les sommes versées (ou dues) aux travailleurs en contrepartie ou à l'occasion du travail, notamment les salaires et gains, les indemnités de congés payés, le montant des retenues pour cotisations ouvrières, les indemnités, primes, gratifications et tous autres avantages en argent » (cf. Traité de droit du travail, Camerlynck, volume Les Salaires, n° 144).

Il y a partant lieu d'ordonner l'exécution provisoire du jugement à intervenir en ce qui concerne la somme de 2.794,02.-euros.

Quant à l'indemnité de procédure

PERSONNE1.) a réclamé une indemnité de procédure de 1.500.-euros.

Au vu de l'issue du litige, il convient de lui allouer sur base de l'article 240 du nouveau code de procédure civile une indemnité de procédure de 500.-euros.

En application des dispositions de l'article 238 du nouveau code de procédure civile, il convient de condamner l'association sans but lucratif SOCIETE2.) aux frais de l'instance.

PARCES MOTIFS :

le tribunal du travail de et à Diekirch

statuant contradictoirement et en premier ressort,

- | | |
|-----------------|--|
| revu | le jugement n° 717/2023 rendu par le tribunal du travail en date du 9 juin 2023 ; |
| revu | le résultat des enquêtes ; |
| déclare | le licenciement avec préavis intervenu le 17 octobre 2022 à l'égard de PERSONNE1.) abusif; |
| déclare | fondées la demande de PERSONNE1.) tendant à l'obtention de dommages intérêts pour préjudice matériel et moral à hauteur de (2.447,02 + 1.500=) 3.947,02.-euros ; |
| déclare | fondée la demande de PERSONNE1.) en relation avec le congé non pris à hauteur de 2.794,02.-euros ; |
| déclare | non fondée la demande de PERSONNE1.) en relation avec les heures supplémentaires ; |
| condamne | l'association sans but lucratif SOCIETE2.) à payer à PERSONNE1.) la somme de (3.947,02 + 2.794,02=) 6.741,04.-euros avec les intérêts légaux à partir du 1 ^{er} février 2023, date de la demande en justice jusqu'à solde ; |

- reçoit** le recours de l'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, agissant en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour le Développement de l'Emploi, en la forme;
- déclare** le recours fondé à concurrence de la somme de 9.788,13.-euros ;
- condamne** l'association sans but lucratif SOCIETE2.) à payer à l'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, agissant en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'Emploi, la somme de 9.788,13.-euros avec les intérêts légaux à partir de la demande en justice, soit le 12 mai 2023, jusqu'à solde ;
- déclare** fondée la demande de PERSONNE1.) en allocation d'une indemnité de procédure à hauteur de 500.-euros ;
- condamne** l'association sans but lucratif SOCIETE2.) à payer à PERSONNE1.) la somme de 500.-euros à ce titre ;
- ordonne** l'exécution provisoire du présent jugement en ce qui concerne le montant de 2.794,02.-euros au titre de l'indemnité pour congé non pris ;
- condamne** l'association sans but lucratif SOCIETE2.) aux frais et dépens de l'instance.

Ainsi fait et jugé par Claude METZLER, Juge de paix de et à Diekirch, siégeant comme Président du tribunal du travail, et les assesseurs prédits et prononcé par le Président à ce délégué, assistée du greffier Alain GODART, en audience publique, date qu'en tête, au prétoire de la Justice de Paix à Diekirch, et qui ont signé le présent jugement.

Claude METZLER

Alain GODART