Texte pseudonymisé

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

Répertoire n° 547/2025
E-TRAV-254/23

Audience publique du 3 mars 2025

Le tribunal du travail d'Esch-sur-Alzette, arrondissement judiciaire et Grand-Duché de Luxembourg, a rendu le jugement qui suit :

Dans la cause entre :

PERSONNE1.), demeurant à F-ADRESSE1.),

- partie demanderesse - comparant par Maître Manon FORNIERI, en remplacement de Maître Benoît MARECHAL, avocats à Luxembourg,

et :

l'établissement public SOCIETE1.), établie et ayant son siège social à L-ADRESSE2.), inscrite au Registre de Commerce et des Sociétés de Luxembourg sous le numéro NUMERO1.), représentée par sa direction actuellement en fonctions,

- partie défenderesse - comparant par Maître Dominique FARYS, en remplacement de Maître Romain ADAM, avocats à Luxembourg.

Faits

L'affaire fut introduite suivant requête déposée au greffe du tribunal du travail d'Esch-sur-Alzette en date du 31 octobre 2023, laquelle requête demeure annexée au présent jugement.

Les parties ont été convoquées à l'audience publique du 20 novembre 2023, date à laquelle l'affaire fut fixée au 26 février 2024.

Suite à quatre refixations ultérieures à la demande des parties, l'affaire fut utilement retenue à l'audience publique du 3 février 2025.

A cette dernière audience, les mandataires des parties furent entendus en leurs explications et conclusions.

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

le jugement

qui suit :

Par requête déposée au greffe de la justice de paix d'Esch-sur-Alzette en date du 31 octobre 2023, PERSONNE1.) demanda la convocation de son ancien employeur, l'établissement public SOCIETE1.) (ci-après : l'SOCIETE1.)), à comparaître devant le tribunal du travail de céans, siégeant en matière de contestations entre employeurs et salariés, aux fins de l'y entendre condamner à lui payer, suite à son licenciement qu'elle qualifia d'abusif, les montants de :

- Préjudice matériel : 16.428,96 €
- Préjudice moral : 10.000,00 €

soit en tout 26.428,96 € avec les intérêts légaux tels que spécifiés au dispositif de ladite requête.

Elle demanda encore une indemnité de procédure de 1.500 € ainsi que l'exécution provisoire du jugement à intervenir.

La demande, déposée dans les forme et délai de la loi, est recevable à cet égard.

A l'audience du 3 février 2025, à laquelle l'affaire fut utilement retenue, PERSONNE1.) déclara réduire sa demande relative au préjudice matériel à 3.529,36 €.

Il y a lieu de lui en donner acte.

Moyens et prétentions des parties :

A l'appui de sa demande, PERSONNE1.) expose que suivant différents contrats de travail et avenants successifs, elle s'est trouvée aux services de la partie défenderesse dans une fonction de « support administratif/secrétaire » auprès de ALIAS1.) :

- d'abord, pendant la période du 15 décembre 2006 au 31 décembre 2007, en tant qu'intérimaire ;

- puis, à partir du 1er janvier 2008, sur base d'un contrat à durée indéterminée, alternant des périodes de travail à temps complet et à mi-temps.

Elle expose encore que suite à son congé de maternité, elle a intégré l'équipe du « ALIAS2.) » et plus particulièrement le Front Office de l'entité « ALIAS3.) » dirigée par PERSONNE2.).

La requérante fait ensuite valoir qu'après avoir été convoquée à un entretien préalable du 11 juillet 2022 – auquel elle explique ne pas avoir pu assister alors que l'employeur n'a pas donné suite à sa demande de report - elle s'est vu licencier le 12 juillet 2022 moyennant un préavis du 15 juillet 2022 au 14 janvier 2023, avec dispense de travail.

Elle explique encore que suite à sa demande du 19 juillet 2022 tendant à obtenir les motifs dudit congédiement, la partie défenderesse lui a communiqué un courrier de motivation libellé comme suit :

LETTRE

PERSONNE1.) explique avoir protesté contre ledit congédiement par courrier du 9 novembre 2022, les deux premiers motifs n'ayant pas été énoncés avec la précision requise.

Elle estime par ailleurs que les motifs dans leur ensemble sont dépourvus de caractère réel et sérieux.

La requérante fait ainsi valoir, en ce qui concerne le premier motif :

- que durant plus de quinze ans, elle a toujours été régulièrement présente ;
- que s'il est vrai que suite à la pandémie, elle a été absente plus souvent que d'habitude, cela ne justifie pas un licenciement ;
- qu'au courant de l'année 2021, elle n'a été absente que pendant 27 jours ;
- qu'au courant de l'année 2022, elle n'a été absente que pendant 9 jours ;
- que sur ces 9 jours, 6 jours étaient nécessaires pour assurer une présence auprès de ses enfants malades ;
- que toutes les autres absences étaient en rapport avec une maladie professionnelle, générée par l'ambiance au travail ;
- que les prédites absences ne sont par ailleurs ni (in)habituelles, ni élevées ;
- que c'est encore à tort qu'elle se voit reprocher un usage important de son droit au congé pour raisons personnelles, la salariée n'ayant utilisé que 9 heures sur les 20 heures autorisées ;
- que toute absence supplémentaire laisse d'être prouvée, le tableau versé par l'employeur constituant un document unilatéral sans force probante ;
- qu'il faut encore savoir que pendant la crise sanitaire, beaucoup d'employés étaient en télétravail alors que la requérante était principalement en présentiel ;
- que l'employeur n'a finalement pas justifié en quoi ses absences auraient désorganisé le bon fonctionnement du service.

La requérante fait ensuite valoir, en ce qui concerne le deuxième volet du premier motif :

- que c'est à tort qu'elle se voit reprocher un manque d'engagement sur base de deux plaintes de collègues, lesdites plaintes ne lui ayant jamais été communiquées de sorte qu'elle n'a pas pu se défendre ;
- que lesdites plaintes ne sont par ailleurs pas confirmées par des attestation testimoniales, de sorte que leur contenu - contesté - laisse d'être prouvé ;
- que le motif est encore infondé, la salariée s'être fortement engagée auprès de son employeur tout au long de ces dernières années.

En ce qui concerne le deuxième motif, PERSONNE1.) fait valoir :

- qu'elle a toujours respecté la procédure de demande de congé, ses collègues ayant été consultés au préalable ;
- que les demandes de congé pour février 2022 et avril 2022 ont ainsi été évoqués lors d'une réunion en décembre 2021, ainsi qu'en interne avec PERSONNE3.) et PERSONNE4.), ses deux collègues du Front Office ;
- que la procédure mise en place ne visait d'ailleurs que la seule requérante et non le reste de l'équipe, qui ne se concertait pas toujours avec elle, de sorte qu'il y avait une réelle différence de traitement ;
- que sa responsable PERSONNE2.) avait par ailleurs pris pour habitude de refuser ou d'annuler de manière discrétionnaire ses demandes de congé ;
- qu'ainsi, elle s'est vu refuser son congé du mois de juin 2022, alors pourtant que personne ne s'y était opposé ;
- que pour le congé en question, la requérante avait là-encore respecté la procédure, seule PERSONNE5.) n'ayant pas été demandée puisqu'elle ne faisait pas partie du Front Office.

La requérante argumente encore, en ce qui concerne le deuxième volet du deuxième motif :

- que c'est à tort que l'employeur lui reproche de ne jamais avoir participé aux « Open Days » ;
- qu'ainsi, aucune porte ouverte n'a eu lieu pendant l'année 2020 ;
- qu'en 2022, elle a certes dû annuler sa participation mais que cette annulation était justifiée par la maladie de son fils qui n'allait toujours pas mieux ;
- que pour les autres années, les pièces versées en cause témoignent de sa présence, de sorte que le motif est à rejeter.

Elle explique finalement, en ce qui concerne le troisième volet du deuxième motif :

- qu'elle ne s'est pas rendue coupable d'insubordination dans son mail du 27 juin 2022, la salariée n'ayant jamais voulu provoquer quiconque ;
- qu'elle n'a tout simplement pas pu changer ses horaires de travail du lendemain, de sorte qu'elle souhaitait prendre sa pause du 28 juin 2022 entre 13 heures et 14 heures ;
- qu'elle avait droit à cette pause à l'instar de ses collègues ;
- que dès lors, le fait pour l'employeur de ne lui accorder qu'une pause de 20 minutes alors que ses collègues avaient droit à une pause d'une heure ne faisait qu'amplifier son sentiment qu'elle était discriminée.

En ce qui concerne le troisième motif, PERSONNE1.) argumente :

- qu'on ne saurait lui reprocher deux retards isolés en quinze ans de travail, lesdits retards ne lui étant par ailleurs pas imputables ;

- qu'il en va de même de la mauvaise activation d'un contrat dans l'interface, le logiciel ayant présenté des dysfonctionnements de sorte qu'il a été remplacé par la suite ;
- que la requérante ne se rappelle finalement pas d'avoir fait signer un contrat de bail à un étudiant sans demander le paiement de la caution et du loyer de sorte que ce motif est également à rejeter.

La salariée considère pour sa part que la véritable origine du licenciement réside dans la volonté de sa responsable PERSONNE2.) de se débarrasser d'elle.

Elle fait ainsi valoir que dès avant son licenciement, cette dernière avait commencé à la harceler :

- en lui refusant un poste pour lequel elle avait les compétences et l'expérience nécessaire et qui lui avait d'ores et déjà été promis par l'ancienne responsable du SEVE ;
- en lui imposant le respect d'une procédure de demande de congé alors que d'autres collègues n'y étaient pas soumis ;
- en supprimant son nom du tableau des congés.

La requérante fait encore valoir qu'en raison de tous ces événements, elle a dû consulter un médecin qui, par certificat du 17 septembre 2022, lui a attesté un « *trouble anxiolytique dû à un conflit sur son lieu de travail* ».

Elle explique encore avoir consulté l'Ombudsman de l'université afin de trouver une solution à sa situation, l'employeur ayant toutefois procédé à son licenciement deux semaines après de sorte qu'aucune procédure de médiation n'a pu être engagée avec PERSONNE2.).

La requérante explique finalement qu'en date du 26 octobre 2022, elle a déposé une plainte en interne pour harcèlement moral, discrimination et favoritisme, ladite plainte ayant tout simplement été classée par l'employeur dès le 9 février 2023 sans qu'une enquête n'ait eue lieu.

Considérant dès lors son licenciement comme étant abusif, PERSONNE1.) réclame un montant de 3.529,36 € à titre de réparation du préjudice matériel qu'elle affirme avoir subi à la suite de son congédiement.

Elle explique que ce montant correspond à la différence - pendant une période de référence qu'elle demande à voir fixer de janvier 2023 à juin 2023 - entre la rémunération qu'elle aurait continuée à toucher en l'absence de licenciement et les indemnités de chômage qu'elle admet avoir touchées en France.

Elle n'a pas fourni d'autres explications à l'appui de sa demande.

La requérante demande encore l'indemnisation de son préjudice moral évalué à 10.000 €.

L'SOCIETE1.) s'oppose à la demande.

Elle explique qu'après avoir été engagée en décembre 2006, la salariée occupait, depuis l'année 2011, un poste au « ALIAS2.) ».

Elle explique encore que ce service comporte :

- un « Front Office » composé, outre la requérante, de PERSONNE6.) et de PERSONNE3.),
- un « Back Office » composé de PERSONNE7.), de PERSONNE8.) et de PERSONNE5.).

Elle précise finalement que PERSONNE5.) était le « back up » de la requérante en cas d'absence.

En ce qui concerne le licenciement, l'SOCIETE1.) estime que les faits reprochés ont été énoncés avec une précision suffisante, le courrier de motivation faisant clairement apparaître, au moyen d'exemples concrets, les trois catégories de reproches suivants :

- un absentéisme désorganisateur / manque d'engagement professionnel,
- une attitude non-coopérative et un manque d'esprit d'équipe,
- un manque de rigueur et un non-respect des instructions et procédures.

Elle considère encore que lesdits motifs sont réels et sérieux.

Concernant le premier volet du premier motif, la partie défenderesse explique ainsi :

- que historiquement, l'employeur déplorait des absences régulières de la part de la requérante ;
- qu'ainsi, pendant la période de janvier 2021 à juillet 2022, celle-ci était absente en moyenne pendant 15 % de son temps de travail et ce même pendant la période où elle ne travaillait qu'à mi-temps, soit un absentéisme excessif ;
- que la régularité desdites absences résulte à suffisance d'un tableau versé parmi les pièces ;
- que lesdites absences ont nécessairement perturbé l'organisation du Front Office, l'équipe n'étant composée que de trois personnes ;
- que par ailleurs, l'information tardive quant aux absences a entraîné une telle frustration au sein de l'équipe que ses collègues PERSONNE3.) et PERSONNE5.) ont saisi l'employeur de deux plaintes, également versées parmi ses pièces, pour dénoncer la situation.

Elle fait ensuite valoir, en ce qui concerne le deuxième volet du premier motif :

- que les prédites plaintes de PERSONNE3.) et de PERSONNE5.) sont encore de nature à confirmer le manque d'engagement de la requérante ;
- qu'ainsi, PERSONNE3.) atteste du fait que PERSONNE1.) ne se sentait plus concernée par les tâches quotidiennes du service de sorte que ses deux collègues devaient supporter seuls toutes les tâches importantes du Front Office ;
- que PERSONNE5.) confirme ladite situation en décrivant une salariée au comportement peu collégial, négligeant et égoïste perturbant non seulement l'ambiance au travail mais encore la productivité du département en général.

L'SOCIETE1.) reproche ensuite, en ce qui concerne le deuxième motif, une attitude non-coopérative et un manque d'esprit d'équipe à la requérante.

A cet égard, elle fait tout d'abord valoir, sur base de la plainte de PERSONNE3.) :

- que la requérante ne respectait pas les heures de travail ;
- qu'elle n'était pas joignable pendant son télétravail ;
- que son travail n'était pas professionnel et bâclé ;
- qu'elle était moins productive que ses collègues de travail ;
- qu'elle réalisait des travaux sans rapport avec le service ;
- etc.

Elle estime encore que ce manque d'esprit d'équipe se confirme en rapport avec les portes ouvertes annuelles, étant donné :

- que les plaintes de PERSONNE3.) et de PERSONNE5.) sont de nature à établir que la requérante n'a jamais participé aux « Open Days » depuis 2018 et qu'elle cherchait toujours toutes sortes d'excuses pour échapper à ses obligations ;
- que les pièces adverses ne sont pas de nature à établir sa participation auxdits événements ;
- qu'à l'occasion de la préparation des portes ouvertes du 19 mars 2022, la requérante s'est d'abord proposée pour une permanence qui était déjà prise par ses collègues, en ignorant ainsi les besoins de l'équipe qui cherchait à occuper une plage horaire vacante ;
- que par la suite et alors même que ses collègues avaient marqué leur accord à lui céder la plage horaire souhaitée, elle a annulé sa participation en dernière minute de sorte que le planning a dû être remodifié.

La partie défenderesse fait finalement valoir que le manque de collaboration et d'esprit d'équipe de la requérante se traduit encore par son comportement au moment des demandes de congé. Elle fait ainsi valoir :

- que la requérante ne respectait pas la procédure applicable en matière de concertation pour l'attribution des congés ;
- qu'au début de cette initiative, PERSONNE2.) vérifiait individuellement si chacun était d'accord avec le congé demandé par un collègue ;
- que par la suite, elle se référait à un agenda commun qui constituait le gage d'une concertation préalable entre les membres de l'équipe ;
- que dans sa plainte, PERSONNE3.) confirme toutefois que PERSONNE1.) prenait des congés sans consulter l'équipe, ce qui créait des tensions ;
- que ce comportement est encore confirmé, en ce qui concerne les congés de février 2022, par un email de sa responsable PERSONNE2.) dont il résulte que la requérante avait confirmé la consultation de ses collègues PERSONNE5.) et PERSONNE6.) alors que tel n'était pas le cas ;
- qu'à l'occasion d'une réunion organisée pour discuter de cet incident, la requérante a fait état d'une réunion de décembre 2021 tout en admettant qu'il n'y avait pas eu de réelle concertation ;
- que l'attestation adverse établie par PERSONNE6.) ne met pas en doute cette absence de concertation, alors qu'elle vise des congés différents ;
- que le même comportement s'est encore reproduit pour les congé de juin 2022 ;
- qu'ainsi, PERSONNE1.) a expressément confirmé à sa responsable qu'elle avait « *vu avec les collègues du Front qui seront présents au bureau. J'en ai parlé aussi à PERSONNE5.)* » ;

- que PERSONNE2.) a dès lors donné son accord conditionnel par rapport aux congés demandés ;
- qu'en parallèle et au vu des incidents antérieurs, elle a toutefois informé l'équipe du Front Office ainsi que PERSONNE5.) (back-up de la requérante) afin d'obtenir leur accord avant validation définitive des congés ;
- qu'à cette occasion, tant PERSONNE3.) que PERSONNE5.) ont confirmé ne pas avoir été consultées, de sorte que les congés demandés ont été refusés ;
- que ce refus de congé est dès lors justifié et non arbitraire tel que soutenu par la partie adverse ;
- que le comportement reproché est encore confirmé par la plainte de PERSONNE5.) et par les messages échangés entre cette dernière et la requérante, celle-ci confirmant elle-même ne pas avoir consulté sa collègue alors qu'elle ne faisait pas partie du Front Office ;
- qu'il résulte dès lors clairement de tout ce qui précède que PERSONNE1.) ne respectait pas la procédure, qu'elle minimise ses fautes et qu'elle cherche à manipuler les personnes pour arriver à ses fins.

L'SOCIETE1.) explique finalement, en ce qui concerne le troisième motif, que la requérante a fait preuve de manque de rigueur et d'un non-respect des instructions et des procédures de travail. Elle fait ainsi valoir :

- que malgré un rappel relatif aux horaires de travail, la salariée est arrivée avec un retard de vingt minutes en date des 21 mars 2022 et 26 avril 2022 ;
- que même si ces retards en tant que tels sont anodins, ils se cumulent avec l'ensemble des autres comportements reprochés de manière à constituer avec ces derniers un motif sérieux de licenciement.

L'SOCIETE1.) explique encore que PERSONNE1.) a maintenu son comportement perturbateur même au-delà des prédits faits, la requérante ne s'étant tout simplement pas présentée à l'entretien préalable sans toutefois faire état, à ce jour, d'aucun empêchement particulier.

Elle fait ensuite valoir, en ce qui concerne le harcèlement allégué :

- que la plainte afférente n'a été déposée qu'après le licenciement ;
- que l'employeur a bien fait procéder à une enquête, le prestataire externe n'ayant toutefois pas pu confirmer l'existence d'actes de harcèlement ;
- que dans ses relations avec l'Ombudsman, la salariée n'a jamais parlé de harcèlement et qu'elle n'a pas évoqué de comportement particulier de sa responsable PERSONNE2.).

Considérant dès lors le licenciement du 12 juillet 2022 comme étant fondé et justifié, l'SOCIETE1.) conclut au débouté pur et simple des revendications indemnitaires adverses.

A titre subsidiaire, elle conteste le principe et le quantum du préjudice allégué.

La partie défenderesse estime ainsi plus particulièrement, en ce qui concerne le dommage matériel, que la salariée n'a pas établi l'existence d'une recherche sérieuse d'un nouvel emploi. Elle conteste le listing versé par la requérante. Elle lui reproche encore d'avoir attendu deux mois avant l'envoi d'une première prétendue candidature.

Elle déduit de tout ce qui précède que le préjudice matériel invoqué ne se trouve pas en lien causal avec le licenciement argué d’abusif.

Pour ces mêmes motifs, elle conclut au débouté de la demande relative au dommage moral.

Motifs de la décision :

Il est constant en cause que la requérante - dont la carrière auprès de l'SOCIETE1.) a commencé en décembre 2006 en qualité de salariée intérimaire affecté en tant que « support administratif / secrétaire » auprès de ALIAS1.) - s'est vu embaucher à durée indéterminée sur ce même poste de travail à partir du 1er août 2008.

A la suite de son congé de maternité, le 1er avril 2011, elle a intégré l'équipe du « ALIAS2.) » où elle occupait sous la direction de PERSONNE2.) un poste au Front Office du « ALIAS3.) ».

Depuis septembre 2014 jusqu'à août 2020 ainsi que de septembre 2021 jusqu'à la résiliation de son contrat de travail, elle travaillait à mi-temps (les lundis et mardis ainsi que la moitié des jeudis).

Suivant courrier du 5 juillet 2022, la requérante s'est vu convoquer à un entretien préalable au licenciement pour le 11 juillet 2022.

Par courrier électronique du 11 juillet 2022, PERSONNE1.) a informé l'employeur de son impossibilité de se présenter à l'entretien du même jour, tout en demandant des disponibilités pour un report éventuel.

Aucun motif d'empêchement n'ayant été invoqué, l'entretien préalable a eu lieu en l'absence de la requérante de sorte que par courrier du 12 juillet 2022, elle s'est vu licencier moyennant un préavis de six mois, assorti d'une dispense de travail.

PERSONNE1.) conteste actuellement le caractère précis, réel et sérieux des motifs lui communiqués par l'employeur suivant courrier du 17 août 2022.

Quant à la précision des motifs du licenciement :

La requérante conteste la précision des points 1) et 2) de la lettre des motifs.

Il y a lieu de rappeler qu'aux termes de l'article L.124-5 (2) du Code du travail, l'employeur doit en cas de licenciement avec préavis et sur demande du salarié énoncer avec précision par lettre recommandée le ou les motifs du licenciement liés à l'aptitude ou à la conduite du travailleur ou fondés sur les nécessités du fonctionnement de l'entreprise, de l'établissement ou du service qui doivent être réels et sérieux.

Cette prescription est d'ordre public et il appartient au tribunal d'examiner si les motifs invoqués à l'appui du congédiement sont suffisamment précis, étant donné que l'énoncé précis des motifs constitue une garantie contre toute mesure arbitraire en cas de licenciement.

La précision des motifs doit ainsi permettre 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 les indemnités prévues 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 d'apprécier la gravité des reproches et d'examiner si les griefs invoqués devant elles s'identifient effectivement avec les motifs notifiés au salarié.

S'il est admis que l'employeur a la faculté d'apporter en cours d'instance des précisions complémentaires aux motifs invoqués, cette faculté ne peut toutefois être interprétée dans le sens d'une atténuation de l'exigence quant à la précision des motifs, et la possibilité de compléter les précisions fournies ne peut suppléer à une absence de précision originaire des motifs énoncés et ne saurait permettre à l'employeur d'indiquer des motifs nouveaux.

C'est dès lors la lettre de motivation qui fixe les termes du débat devant les juridictions et qui est le seul support valant énonciation des motifs, l'employeur ne pouvant être admis à pallier les lacunes et carences de la lettre comportant les motifs du congédiement.

En l'espèce, il résulte de la lettre de motivation que l'SOCIETE1.) a classé les motifs du licenciement en trois catégories.

- Absentéisme désorganisateur & manque d'engagement professionnel :

PERSONNE1.) estime que ce motif n'a pas été indiqué avec la précision requise, l'employeur s'étant contenté d'indiquer un pourcentage d'absence sans indiquer de dates ou de périodes précises.

Il résulte de la lecture des motifs que la salariée se voit reprocher un absentéisme jugé excessif, l'employeur ayant fait état, pendant la période de janvier 2021 à juillet 2022, d'absences représentant 15 % de son temps de travail. Il a encore précisé les circonstances de nature à perturber le bon fonctionnement de son service.

La lettre de motivation omet en revanche d'identifier, pendant la période ainsi indiquée, les absences concrètes que l'employeur entendait viser.

Il n'a ainsi ni indiqué leur fréquence, ni leur répartition, ni leur durée respective.

Il y a lieu de rappeler que la lettre de motivation doit permettre au salarié d'identifier clairement les faits qui lui sont reprochés.

Tel n'est pas le cas en l'espèce, la seule indication d'un taux d'absentéisme calculée sur base d'une période de vingt mois ne permettant pas à la requérante - ni d'ailleurs au tribunal - d'identifier les absences que l'employeur entendait reprocher.

Ceci est d'autant plus vrai qu'il résulte du courrier de motivation que le taux avancé par l'employeur a été calculé « toutes *causes confondues* », à l'exclusion des seules périodes de congé, laissant ainsi la salariée dans le flou non seulement quant aux périodes d'absence prises en compte, mais encore quant à la nature des absences finalement retenues par l'employeur.

La motivation est encore contradictoire à cet égard alors qu'elle reproche à la salariée – après avoir pourtant exclu les congés – d'avoir fait un « usage important » de ses congés pour raisons personnelles, l'employeur ayant par la même occasion omis de préciser en quoi l'exercice d'un droit prévu par la convention collective de travail (article 8.4 de la Convention collective de travail pour les salariés de l'Université du Luxembourg) serait constitutif d'une faute.

Les absences reprochées n'ayant pas été spécifiées, la circonstance pour la salariée d'avoir pris position par rapport à certaines absences et d'avoir versé un certain nombre de pièces ne saurait avoir de conséquence à cet égard, alors qu'il n'est pas établi - au vu de l'imprécision des motifs – qu'il s'agit bien des absences que l'employeur entendait viser.

L'employeur ne pouvant par ailleurs suppléer l'imprécision de sa lettre de motivation, il n'y a pas lieu de se référer au tableau des absences afin de comprendre ce qu'il a bien voulu reprocher à la salariée. Ledit tableau n'a d'ailleurs fait l'objet d'aucune explication à l'occasion des plaidoiries et le taux d'absence de 15 % n'y figure pas.

Le motif lié à l'absentéisme n'ayant dès lors pas été énoncé avec la précision requise, il n'y a pas lieu d'en tenir compte.

Par voie de conséquence, il n'y a pas non plus lieu de s'attarder sur l'origine professionnelle de la maladie de la salariée, cette question devenant sans pertinence.

La lettre des motifs est encore imprécise en ce qui concerne le deuxième volet du premier motif, le « *manque d'engagement* » dont il est fait état n'ayant été illustré par aucun exemple concret.

Il n'y a dès lors pas non plus lieu de tenir compte dans ce contexte des plaintes de PERSONNE3.) et de PERSONNE5.), l'employeur ne pouvant spécifier à l'audience les faits concrets qu'il a omis d'indiquer dans les motifs.

- Attitude non-coopérative & manque d'esprit d'équipe :

PERSONNE1.) considère que ce motif n'a pas non plus été énoncé de manière précise.

Le tribunal ne partage pas ce point de vue.

L'employeur a en effet illustré cette deuxième catégorie de motifs au moyen de toute une série d'incidents de janvier 2022 à juin 2022, en indiquant encore les conséquences desdits comportements sur le fonctionnement de l'équipe.

La requérante ayant par ailleurs pris position de manière circonstanciée par rapport à tous ces faits, elle ne saurait raisonnablement prétendre ignorer ce qui lui est reproché.

Le moyen tiré de l'imprécision de cette deuxième catégorie de motifs est partant à rejeter.

Il n'en reste pas moins que l'employeur ne saurait être admis, sous le prétexte qu'il a indiqué ces motifs de manière précise, être autorisé d'invoquer des faits différents dont il n'a jamais été question dans sa lettre des motifs.

C’est pour cette raison que le tribunal décide de ne pas tenir compte des comportements invoqués à l’audience sur base de la plainte de PERSONNE3.) (non-respect des heures de travail, manque de productivité, exécution de travaux étrangers au travail pendant ses heures de service, etc.), tous ces faits étant à considérer comme constituant des motifs nouveaux.

- Manque de rigueur & non-respect des instructions et procédures :

Ce motif, dont la précision n’a pas été contestée, a été énoncé avec une précision suffisante.

L’employeur a en effet indiqué tant la nature que la portée desdits motifs de sorte que la requérante a été mise en mesure d’apprécier le caractère légitime de ces derniers ainsi que l’opportunité d’introduire une action en justice à leur encontre.

Quant au caractère réel et sérieux des motifs :

En vertu de l’article L.124-11 (3) du Code de 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 ».

Afin d’établir les motifs du licenciement, l’SOCIETE1.) se réfère à deux plaintes émanant de PERSONNE3.) et de PERSONNE6.).

Elle verse encore un certain nombre de courriers électroniques, dont certains émanent de la requérante elle-même.

- L’incident relatif aux congés de février 2022 :

Il est constant en cause qu’au moment des faits, PERSONNE1.) devait, afin d’obtenir des congés, se concerter avec ses collègues du Front Office, puis inscrire sa demande pour validation dans un agenda commun.

Pareille inscription étant censée constituer un gage de la concertation préalable des membres de l’équipe, la validation par l’employeur était par la suite en principe automatique.

C’est dans ce contexte que l’SOCIETE1.) reproche à la salariée d’avoir fait croire à l’employeur, à l’occasion de sa demande pour le congé de février 2022, qu’elle s’était préalablement consultée avec ses collègues PERSONNE3.) et PERSONNE6.) alors que tel n’était pas le cas.

PERSONNE1.) excipe tout d’abord de la circonstance qu’elle était la seule à être soumise à ladite procédure, de sorte qu’elle estime avoir fait l’objet d’une discrimination. Elle invoque à cet égard une « attestation sur l’honneur » établie par PERSONNE6.).

Il résulte du prédit document que :

« *Madame PERSONNE3.) lors de sa demande de congés légaux pour la semaine du 3 janvier au 7 janvier 2022, s'est concertée exclusivement avec moi, et ce, en l'absence de Madame PERSONNE1.). Tandis que la procédure de demande de congé doit se faire en concertation avec l'ensemble de l'équipe du Front office, avec donc Madame PERSONNE3.), Madame PERSONNE1.) et moi-même* ».

Si on peut déduire de cette attestation l'existence d'un non-respect de la procédure, elle n'est en revanche pas de nature à confirmer l'existence d'une discrimination dont aurait fait l'objet la requérante, bien au contraire.

L'argumentation de la salariée est dès lors à rejeter.

PERSONNE1.) conteste ensuite la matérialité du reproche alors qu'elle affirme avoir discuté avec ses collègues du Front Office à l'occasion d'une réunion en décembre 2021 ainsi qu'en interne.

Elle conteste également la valeur probante des plaintes invoquées par l'employeur, ce dernier n'ayant pas versé d'attestations testimoniales correspondantes.

Le tribunal constate en effet que les deux plaintes versées par la partie défenderesse ne respectent pas les dispositions de l'article 402 du Nouveau code de procédure civile.

Ainsi, elles ne sont ni manuscrites, ni destinées à leur production en justice puisqu'elles sont adressées à la responsable PERSONNE2.).

Elles ne sont par ailleurs pas accompagnées d'une pièce d'identité et ne reproduisent pas la formule sacramentelle qui est pourtant censée garantir leur sincérité, de sorte qu'elles ne sont pas de nature à emporter la conviction du tribunal.

La plainte de PERSONNE3.) (« *elle se permet de poser congés sans consulter l'équipe* ») est par ailleurs bien trop imprécise de sorte qu'on ne saurait en tirer aucune conclusion par rapport aux congés de février 2022.

Il en va de même de la plainte de PERSONNE5.), celle-ci confirmant ne pas avoir été concernée par l'incident en question.

Il découle de ce qui précède que les plaintes versées par l'employeur ne permettent pas d'établir le comportement reproché.

L'SOCIETE1.) prétend encore que la salariée aurait elle-même admis qu'il n'y avait pas eu de réelle consultation lors de la réunion de décembre 2021.

Or, il ne résulte d'aucun élément du dossier que la salariée aurait fait un tel aveu, l'affirmation de l'employeur restant dès lors au stade de pure allégation.

C'est finalement à tort que la partie défenderesse fait valoir que l'attestation de PERSONNE6.), versée par la salariée, ne mettrait pas en doute le reproche, la charge de la preuve de l'absence de consultation incombant à l'employeur et non l'inverse.

Il s'ensuit qu'à défaut d'offre de preuve, les faits en rapport avec le congé du mois de février 2022 laissent d'être établis.

- L’incident relatif au congé de juin 2022 :

L’SOCIETE1.) reproche à la salariée de ne pas avoir consulté PERSONNE3.) et PERSONNE5.) à l’occasion de sa demande du 23 mai 2022 concernant le congé de juin 2022.

Conformément aux développements antérieurs, il ne résulte ni de la plainte de PERSONNE3.), ni d’aucun autre élément du dossier que cette dernière n’aurait pas été consultée à l’occasion de ladite demande.

Dans son attestation sur l’honneur, PERSONNE6.) affirme même que : « *PERSONNE1.), pour sa demande de congés légaux du 27 et 28 juin 2022, s’est concerté avec l’ensemble de l’équipe du Front office du ALIAS3.) de l’Université lors d’une réunion avec PERSONNE3.) et moi-même* » et que « *à la suite de cette réunion, Madame PERSONNE3.) et moi, avons donné notre accord à PERSONNE1.) pour sa demande de prise de congé* ».

L’employeur n’ayant fourni aucun élément de nature à infirmer ces déclarations, le motif tiré de la non-concertation avec PERSONNE3.) à l’occasion du congé de juin 2022 est partant à écarter.

En ce qui concerne la concertation avec PERSONNE5.), la requérante ne conteste pas avoir omis de consulter cette collègue alors qu’elle explique que celle-ci ne faisait pas partie du Front Office.

Il y a en effet lieu de rappeler que PERSONNE5.) travaille au Back Office.

L’employeur estime toutefois qu’en tant que « back-up » de la requérante, cette dernière aurait malgré tout dû se concerter avec elle.

Le tribunal se doit de constater à cet égard qu’à l’occasion de l’incident ci-avant écarté de février 2022, le « back-up » ne semble pas avoir été visé par la procédure, seuls les collègues du Front Office ayant dû être consultés. PERSONNE5.) elle-même a d’ailleurs confirmé, dans sa plainte, qu’elle n’était pas concernée par la demande de congé de février 2022.

L’employeur n’a pas non plus évoqué l’existence d’un changement de procédure entre février 2022 et juin 2022 concernant les personnes à consulter et n’a pas donné d’autres explications à cet égard.

Dans ces conditions, il n’est pas établi qu’il y ait eu changement de procédure avec obligation pour la salariée de consulter dorénavant également son « back-up » travaillant au Back Office.

Par voie de conséquence - s’il est certes vrai que la requérante, dans son email du 23 mai 2022, a confirmé à sa responsable PERSONNE2.) que « *J’en ai parlé aussi à PERSONNE5.)* » alors que tel n’était pas le cas - il n’en résulte toutefois pas que par ce comportement, la salariée aurait tenté de contourner la procédure.

Le tribunal constate dans ce contexte que la requérante elle-même, lors de ses échanges avec PERSONNE5.), a évoqué ce problème alors que dans son email du 30 juin 2022 elle écrit : « *Dorénavant oui, on doit voir aussi avec toi mais ce changement de la procédure date du 21 juin 2022* ».

Le caractère réel et sérieux de ce motif n'est dès lors pas établi.

- L'incident relatif aux absences à partir d'août 2022 :

L'SOCIETE1.), qui explique avoir reçu une nouvelle demande de congé / d'absence pour raisons personnelles en date du 20 juin 2022, reproche à la requérante d'avoir « *envoyé 2 emails distincts à 2 de ses collègues (PERSONNE5.) et PERSONNE8.))* » et de ne pas avoir mis son manager en copie alors pourtant que cela lui avait été demandé par PERSONNE2.).

A l'appui de son argumentation, elle verse un email du 21 juin 2022 (pièce n°6 de Maître Romain ADAM) envoyé par la requérante à PERSONNE5.) et à PERSONNE8.) et par lequel elle leur demande un accord pour ses futures absences.

Dans la mesure où il résulte de la pièce elle-même que les collègues en question ont été contactées par un seul et même courrier électronique, c'est à tort que la salariée se voit reprocher d'avoir envoyé deux mails distincts auxdites collègues.

Il ne résulte par ailleurs pas des pièces versées par l'employeur que PERSONNE2.) aurait demandé à la requérante de formuler sa demande par email et de lui envoyer une copie de cet écrit.

L'employeur se réfère finalement à la réponse de PERSONNE5.) du 22 juin 2022 (pièce n°6 de Maître Romain ADAM : « *Afin de respecter les règles de procédure et d'éviter des situations pénibles comme nous en avons déjà connues, je me permets de copier tous les membres de l'équipe dans ce mail. Et en particulier PERSONNE2.), à qui il revient au final d'approuver ta demande* »).

Cette réponse n'est pas de nature à confirmer le reproche, puisqu'elle ne fait pas état d'une demande spécifique de la part de PERSONNE2.).

En ce qui concerne la procédure à laquelle se réfère PERSONNE5.), le tribunal déduit de sa réponse – adressée en copie à PERSONNE3.), PERSONNE9.), PERSONNE2.), PERSONNE8.) et PERSONNE7.) – que PERSONNE5.) semble estimer que la requérante aurait dû envoyer sa demande à toutes ces personnes.

Or, l'employeur n'a donné aucune explication quant à la mise en place d'une nouvelle procédure impliquant dorénavant l'envoi d'un email à des personnes autres que celles occupant un poste de « Back Up » ou un poste au Front Office.

Dans ces circonstances, les explications fournies par l'employeur ne permettent pas de retenir la violation d'une quelconque procédure.

- L'incident relatif aux « Open Days » :

L'SOCIETE1.) reproche tout d'abord à la salariée d'avoir manqué d'engagement en ne participant à aucune porte ouverte depuis 2018.

Au vu des contestations de la requérante à l'égard des plaintes versées par l'employeur et en l'absence d'attestations testimoniales, ce reproche n'est pas établi.

Les déclarations de PERSONNE3.) (« *Elle se permet de ne pas venir à des événements obligatoires comme l'Open Day (…)* ») et de PERSONNE5.) « *Elle ne vient pas à l'open Day, chaque année elle a une excuse différente* ») manquent par ailleurs de précision de sorte qu'aucune conclusion ne saurait en être tirée.

L'SOCIETE1.) reproche ensuite à PERSONNE1.) de n'avoir postulé aux « Open Days » de l'année 2022 que pour un créneau horaire déjà occupé par ses collègues, en ignorant ainsi les besoins de l'équipe - communiqués par mail du 1er mars 2022 - qui cherchait une permanence pour l'après-midi.

A l'appui de ses développements, elle verse comme seule pièce un courrier électronique du 18 mars 2022.

Force est dès lors de constater que l'employeur n'a pas versé le courrier électronique du 1er mars 2022 par lequel il affirme avoir informé l'équipe qu'il ne manquait plus que la permanence de l'après-midi.

La partie défenderesse n'a dès lors pas prouvé qu'en se proposant pour la plage horaire du matin, la requérante aurait ignoré les besoins du service.

L'SOCIETE1.) reproche finalement à son ancienne salariée d'avoir annulé sa participation en dernière minute alors même que ses collègues lui avaient finalement cédé la plage horaire pour laquelle ils s'étaient inscrits avant elle.

Or, il y a lieu de rappeler que l'employeur n'a pas prouvé que la requérante s'est portée candidate pour un créneau horaire déjà occupé par ses collègues. Il ne résulte dès lors pas non plus des éléments du dossier que lesdits collègues se seraient pliés aux désidératas de la requérante en retirant leurs demandes respectives afin de lui permettre de travailler le matin.

En ce qui concerne finalement l'annulation de sa participation, qui n'est pas contestée en tant que telle, il résulte du courrier électronique du 18 mars 2022 versé en cause que la requérante a informé son employeur la veille des portes ouvertes, à 13.38 heures, de ce qui suit :

« *Bonjour PERSONNE2.),*

L'état de santé de mon enfant s'est peu amélioré, son état nécessite donc ma présence auprès de lui ; je ne peux pas venir travailler ce samedi 19 mars

(…) ».

S'il est indéniable que par le fait d'annuler ainsi sa participation aux portes ouvertes, la requérante a perturbé le fonctionnement du service, l'employeur ayant été obligé de trouver un remplaçant pour assurer la permanence du matin et ses collègues ayant dû se réorganiser en changeant leurs horaires, cet empêchement n'est toutefois pas imputable à la requérante.

L'employeur n'a d'ailleurs ni contesté la maladie de l'enfant, ni la nécessité de la présence de sa mère, l'état de santé invoqué à l'appui se trouvant encore confirmé tant par un certificat médical du 16 mars 2022 (pièce n°15 de Maître Benoît MARECHAL) que par le tableau des absences versé par l'employeur lui-même et dont il résulte que salariée avait déjà été absente de son lieu de travail pour le même

motif au courant de la semaine écoulée (pièce n°1 de Maître Romain ADAM : absence du mardi 15 mars 2022, la salariée ayant ensuite été libre jusqu'au samedi des portes ouvertes).

Les éléments à disposition du tribunal ne permettent dès lors pas de retenir que la requérante aurait « cherché des excuses » pour se soustraire à ses obligations professionnelles, son absence inopinée du 19 mars 2022 ne constituant pas dans ces circonstances un motif de nature à pouvoir justifier son licenciement.

- L'incident relatif à la formation du 27 juin 2022 :

Il résulte de la lettre de motivation que la salariée se voit reprocher d'avoir imposé sa pause aux collègues alors que l'employeur lui avait proposé de se relayer avec ces derniers afin de permettre à chacun de déjeuner malgré une formation se terminant à 13.00 heures et l'ouverture des bureaux à partir de 13.20 heures.

A l'occasion de ses plaidoiries, l'SOCIETE1.) n'est plus revenue sur ce motif et n'a pas fait valoir d'arguments particuliers à l'appui.

A défaut d'explications, il y a dès lors lieu de considérer que le caractère réel et sérieux dudit motif n'a pas été établi.

- Le manque de rigueur et le non-respect des procédures

La salariée se voit tout d'abord reprocher deux retards de vingt minutes en mars et en avril 2022.

C'est toutefois à juste titre que la requérante fait valoir que deux retards isolés, tels qu'invoqués en l'espèce, ne sauraient justifier un licenciement après plusieurs années de bon et loyaux services.

L'employeur reproche encore à PERSONNE1.) d'avoir mal activé un contrat de bail en date du 31 mars 2022 et d'avoir remis, en juin 2022, une clé à un étudiant alors que ce dernier n'avait pas payé sa caution, ni son loyer.

Or, s'il est admis en jurisprudence que l'insuffisance professionnelle d'un salarié peut constituer une cause réelle et sérieuse de licenciement avec préavis, lorsque l'exécution défectueuse systématique du travail constatée sur la durée est de nature à confirmer l'incapacité de la part dudit salarié d'organiser et de gérer son service ou d'inaptitude à occuper son emploi, les deux manquements isolés reprochés à PERSONNE1.) pendant un laps de temps relativement court, à les supposer même établis, sont toutefois insuffisants pour pouvoir constituer une telle insuffisance.

Ceci est d'autant plus vrai que la requérante a expliqué ne plus se souvenir du dernier fait de sorte que, à défaut de pièces probantes, il ne se trouve pas établi.

Le congédiement de la requérante n'étant dès lors pas basé sur des motifs précis, réels et sérieux, il y a lieu de le déclarer abusif.

Il devient partant superfétatoire d'analyser les développements des parties en rapport avec le prétendu harcèlement moral, ce dernier n'ayant été invoqué que pour mettre en doute le caractère réel et sérieux des motifs.

Quant aux dommages et intérêts :

Conformément à l'article L.124-12 (1) du Code du travail, le salarié abusivement licencié peut prétendre à la réparation des préjudices moral et matériel qu'il a subis du fait de son licenciement abusif.

PERSONNE1.) réclame ainsi à titre de réparation du préjudice matériel subi entre janvier 2023 et juin 2023 une montant de 3.529,36 € calculé comme suit :

Perte de salaire (6 x 2.738,16)		16.428,96
Chômage pour	01/23	- 331,32
	02/23	- 2.319,24
	03/23	- 2.567,73
	04/23	- 2.532,30
	05/23	- 2.616,71
	06/23	- 2.532,30
		3.529,36

A l'appui de sa demande, elle verse un listing avec des messages de candidatures (pièce n°50 de Maître Benoît MARECHAL) sans toutefois fournir aucune explication supplémentaire ni par rapport audit document, ni par rapport à l'ampleur de ses recherches.

La partie défenderesse, qui conteste ce listing, s'oppose à la demande en reprochant à la salariée de ne pas avoir établi de recherche suffisante d'un nouvel emploi.

Le tribunal tient d'emblée à relever que le décompte tel que versé par PERSONNE1.) est erroné dans la mesure où la requérante est restée aux services de son employeur jusqu'à la fin de son préavis, le 14 janvier 2023, de sorte que la rémunération perdue ne correspond pas à six mois de salaire tel que calculé mais seulement à cinq mois et demi.

Il y a ensuite lieu de rappeler que si l'indemnisation du dommage matériel d'un salarié abusivement licencié doit être aussi complète que possible, seuls les dommages qui se trouvent en relation causale directe avec le congédiement doivent être indemnisés. 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 (Cour d'appel, 17 juin 1993, n°2994 du rôle).

Or, s'il résulte du listing versé par la requérante qu'elle a commencé à postuler à partir du 7 septembre 2022 avec cinq candidatures en septembre 2022, une candidature en novembre 2022 et cinq candidatures en décembre 2022 – soit des recherches pendant son préavis, pendant lequel elle n'a pas subi de dommage - les autres messages qui figurent pêle-mêle et sans aucune chronologie dans le listing n'indiquent plus l'année de référence de sorte qu'il est impossible de les situer dans le temps.

Au vu des contestations de l'employeur et en l'absence de toute explication de la part de la salariée, cette dernière n'a dès lors pas établi avoir procédé à une recherche sérieuse pendant la période de référence par elle revendiquée.

Sa demande relative au préjudice matériel est partant à rejeter.

PERSONNE1.) demande encore un montant de 10.000 € à titre de réparation de son préjudice moral.

Il est admis que les dommages et intérêts à allouer pour le préjudice moral sont notamment destinés à réparer les soucis et tracas causés par la perte de son travail et la recherche d'un nouvel emploi tout en tenant compte d'autres éléments objectifs, tels que l'ancienneté et les circonstances de la résiliation.

Or, si la résiliation du contrat de travail d'un salarié lui cause de l'anxiété quant à son avenir professionnel et une incertitude quant à la possibilité de retrouver au plus vite un emploi après une certaine période de stabilité dans son emploi auprès du même employeur, cet état dépend aussi de l'attitude de ce salarié qui doit prouver qu'il s'est effectivement fait des soucis pour son avenir professionnel et que l'obligation de chercher un nouvel emploi lui a causé des tracas, ce que la requérante est en l'espèce restée en défaut de faire vu qu'elle n'a pas établi avoir activement cherché un nouvel emploi.

Elle a néanmoins subi un préjudice moral du fait de la résiliation de son contrat de travail que le tribunal décide, au vu des circonstances du licenciement, de son ancienneté (depuis décembre 2006, partiellement à mi-temps) et de son âge (née en 1974), d'indemniser moyennant l'allocation d'un montant évalué *ex aequo et bono* à 4.000 €.

La requérante n'ayant pas justifié du cours des intérêts tels que réclamés au dispositif de sa requête, les intérêts légaux sur le montant ci-avant alloué ne sont dus qu'à partir de la demande en justice.

Quant à l'indemnité de procédure :

La requérante n'ayant pas justifié de l'iniquité requise dans le cadre de l'application de l'article 240 du Nouveau code de procédure civile, elle ne saurait prétendre à une indemnité de procédure de sorte qu'il y a lieu de la débouter de sa demande.

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 requérante ne s'étant pas vu allouer de salaires et n'ayant pas fait valoir d'autres arguments en faveur de la mesure sollicitée, il n'y a pas lieu d'ordonner l'exécution provisoire du présent jugement.

Par ces motifs

le tribunal du travail de et à Esch-sur-Alzette,
siégeant en matière de contestations entre employeurs et salariés,
statuant contradictoirement et en premier ressort ;

reçoit la requête en la forme ;

donne acte à PERSONNE1.) de la réduction de sa demande relative au préjudice matériel ;

déclare le licenciement du 12 juillet 2022 abusif ;

dit la demande de PERSONNE1.) relative au préjudice matériel non fondée ;

en déboute ;

dit sa demande relative au préjudice moral fondée à concurrence du montant de 4.000 € ;

condamne l'établissement public SOCIETE1.) à payer à PERSONNE1.) le montant de 4.000 € avec les intérêts légaux à partir de la demande en justice, le 31 octobre 2023, jusqu'à solde ;

dit la demande de PERSONNE1.) relative à l'indemnité de procédure non fondée ;

en déboute ;

dit qu'il n'y a pas lieu à exécution provisoire du jugement ;

condamne l'établissement public SOCIETE1.) à tous les frais et dépens de l'instance.

Ainsi fait et jugé à Esch-sur-Alzette par le tribunal du travail d'Esch-sur-Alzette composé de :

Frank NEU, juge de paix, président,
Romain LALLEMANG, assesseur-patron,
Joël SCHWINNINGER, assesseur-salarié,
Dominique SCHEID, greffière,

et prononcé en audience publique à Esch-sur-Alzette par Frank NEU, juge de paix, président,

et ont le président et le greffier signé le présent jugement.