

Audience publique du 2 juillet 2018

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:

A), demeurant à B-(...),

- **partie demanderesse** - comparant par Maître Catia OLIVEIRA, en remplacement de Maître Filipe VALENTE, avocat à Esch-sur-Alzette,

et :

la société à responsabilité limitée SOC1), établie et ayant son siège social à L-(...), inscrite au Registre de Commerce et des Sociétés de Luxembourg sous le numéro B(...), représentée par son gérant actuellement en fonctions,

- **partie défenderesse** - comparant par Maître Céline BOTTAZZO, avocat à Luxembourg,

en présence de :

l'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, pris en sa qualité de gestionnaire de l'Agence pour le développement de l'emploi, représenté par son Ministre d'Etat, dont les bureaux sont établis à Luxembourg, 4, rue de la Congrégation, sinon par son Ministre du Travail et de l'Emploi, dont les bureaux sont établis à Luxembourg, 26, rue Zithe, ayant dans ses attributions l'Agence pour le développement de l'emploi, élisant domicile en l'étude de Maître Franca ALLEGRA, avocat à Luxembourg,

- **partie intervenante** - défaillante.

F a i t s :

L'affaire fut introduite suivant requête déposée au greffe du tribunal du travail d'Esch-sur-Alzette en date du 2 octobre 2017, laquelle requête demeure annexée à la minute du présent jugement.

Les parties ont été convoquées à l'audience du 20 octobre 2017, date à laquelle l'affaire fut refixée au 12 février 2018.

Suite à une refixation ultérieure à la demande des parties, l'affaire parut utilement à l'audience publique du 4 juin 2018.

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

La partie intervenante ne fut ni présente, ni représentée.

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,

l e j u g e m e n t

qui suit:

Par requête déposée au greffe de la justice de paix d'Esch-sur-Alzette en date du 2 octobre 2017, **A)** demanda la convocation de son ancien employeur, la société à responsabilité limitée **SOC1)**, ainsi que celle de l'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, pris en sa qualité de gestionnaire de l'Agence pour le développement de l'emploi, devant le tribunal du travail de céans, siégeant en matière de contestations entre employeurs et salariés, aux fins d'y entendre condamner la société défenderesse à lui payer, suite à son licenciement qu'il qualifia d'abusif, les montants de :

- Préjudice matériel :	10.000,00 €
- Préjudice moral :	10.000,00 €
- Salaire avril 2017 (solde):	629,48 €
- Salaire mai 2017 :	2.661,95 €
- Congé non pris :	1.542,64 €
- Heures supplémentaires :	1.445,60 €

soit en tout la somme de **26.279,67 €** avec les intérêts légaux à partir de la demande en justice jusqu'à solde.

Il réclama par ailleurs la majoration du taux d'intérêt légal de trois points à partir du premier jour du troisième mois qui suit la notification de la décision à intervenir.

Le requérant réclama encore la communication sous peine d'astreinte de sa fiche de salaire de mai 2017, de la fiche de salaire non

périodique relative au congé non pris, du certificat de travail ainsi que de l'attestation patronale.

Il réclama finalement une indemnité de procédure de 2.000 € sur base de l'article 240 du Nouveau code de procédure civile ainsi que l'exécution provisoire du jugement à intervenir.

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

Par courrier du 11 octobre 2017, l'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG déclara ne pas avoir de revendications à faire valoir. Il y a lieu de lui en donner acte et de le mettre hors cause.

A l'audience publique du 4 juin 2018, à laquelle l'affaire fut utilement retenue, **A)** déclara réduire sa demande relative au dommage matériel au montant de 2.623,98 €, celle relative au préjudice moral au montant de 5.005,60 € ainsi que celle relative au congé non pris au montant de 587,40 €. Il renonça par ailleurs à ses demandes relatives aux arriérés de salaire ainsi qu'à celles tendant à la communication de ses fiches de salaire. Il y a lieu de lui en donner acte.

Moyens et prétentions des parties:

A l'appui de sa demande, **A)** expose que suivant contrat de travail à durée déterminée du 22 décembre 2014, il est entré aux services de la société défenderesse à partir du 5 janvier 2015 en tant que « poseur de plaques de plâtre » et que suivant contrat de travail à durée indéterminée du 6 juillet 2015, la relation de travail a été maintenue au-delà du terme prévu par le contrat initial.

Il explique que par courrier du 28 mars 2017, son employeur a procédé à son licenciement moyennant un préavis du 1^{er} avril 2017 au 31 mai 2017. Il précise qu'à partir du 20 avril 2017, il a été dispensé de la prestation dudit préavis.

Suite à sa demande du 4 avril 2017 tendant à se voir notifier les motifs de ce licenciement, le requérant explique avoir reçu de la part de son employeur un courrier du 21 avril 2017 rédigé comme suit :

« Monsieur,

En réponse à votre courrier du 04/04/2017, sollicitant une justification de votre licenciement.

Nous vous informons, comme déjà mentionné dans notre lettre du 28/03/2017, que nous estimons votre rentabilité insuffisante.

Sachez aussi, qu'actuellement nous rencontrons diverses mal façons d'exécution des travaux qui vous ont été confiés.

Nous tenons à vous informer également que vous recevrez dans les délais prévus, tous les documents et régularisations concernant votre licenciement.

Espérant avoir répondu à votre demande, veuillez agréer, nos sincères salutations. »

Le requérant explique avoir contesté contre ce licenciement en date du 13 juin 2017, les motifs invoqués n'étant ni précis, ni réels, ni sérieux.

Considérant son licenciement comme étant abusif, **A)** réclame la réparation de son préjudice moral à hauteur de deux mois de salaire (soit $2 \times 2.502,80 = 5.005,60$ €). Il sollicite par ailleurs un montant de 2.623,98 € du chef du préjudice matériel qu'il affirme avoir subi pendant une période de référence qu'il demande à voir fixer à trois mois.

Le requérant reproche ensuite à son ancien employeur de ne pas avoir correctement indemnisé le congé non pris. Il explique ainsi que pour les 82,40 heures de congé figurant sur sa fiche de salaire non périodique du mois de mai 2017, l'employeur ne lui a payé qu'un montant net de 956,55 € sur base du taux horaire normal brut de 14,4671 €. Or, **A)** considère que son congé non pris doit être indemnisé sur base d'un taux horaire majoré de 18,7372 € conformément à « la convention collective pour le métier des plaquistes ». Estimant avoir droit à un montant brut de 1.543,95 €, il réclame un solde de $(1.543,95 - 956,55 =) 587,40$ €.

Il prétend encore au paiement de la somme de 1.445,60 € du chef de la majoration de 260 heures supplémentaires qu'il affirme avoir prestées pendant la période de janvier 2015 à juin 2015.

Il réclame finalement la remise de son certificat de travail ainsi que de l'attestation patronale U1.

La société à responsabilité limitée **SOC1)** s'oppose à la demande.

Faisant valoir que le salarié avait l'habitude de travailler sur divers chantiers et qu'il travaillait en dernier lieu sur des chantiers en Belgique, elle soulève *in limine litis* l'incompétence territoriale du tribunal du travail d'Esch-sur-Alzette.

Quant au fond, elle se rapporte à prudence de justice quant à la précision de la motivation du licenciement alors qu'elle fait valoir que les explications nécessaires avaient été données oralement au salarié au moment de son congédiement.

Elle conteste les préjudices matériel et moral réclamés, le salarié ayant été dispensé de la prestation de son préavis dès le 20 avril 2017 et n'ayant pas prouvé avoir entrepris les démarches nécessaires afin de se réinsérer sur le marché de l'emploi.

Elle conteste encore la demande relative au congé non pris alors qu'elle estime avoir appliqué le taux horaire correct. Elle estime par ailleurs qu'il y a lieu à application de la convention collective du bâtiment et non de celle invoquée par le requérant.

La société défenderesse admet en revanche redevoir le montant de 1.445,60 € du chef des heures supplémentaires et fait plaider que le non-paiement est imputable à sa fiduciaire.

Elle prétend finalement avoir remis le certificat de travail ainsi que l'attestation patronale dès la fin de la relation de travail de sorte qu'elle conclut au débouté de cette demande.

A) pour sa part conclut à la compétence du tribunal et conteste avoir travaillé en dehors du ressort de la juridiction d'Esch-sur-Alzette.

Motifs de la décision :

Quant à l'exception d'incompétence :

La société défenderesse soulève l'incompétence territoriale de la juridiction du travail de céans.

En ce qui concerne la compétence internationale en matière de contrats individuels de travail, il y a lieu de rappeler que l'article 21 du Règlement (UE) n°1215/2012 du Parlement Européen et du Conseil du 12 décembre 2012 concernant la compétence judiciaire, la reconnaissance et l'exécution des décisions en matière civile et commerciale dispose qu'un employeur domicilié sur le territoire d'un Etat membre peut toujours être attiré devant les juridictions de cet Etat membre.

Le siège social de la société à responsabilité limitée **SOC1)** étant établi à (...), les tribunaux luxembourgeois sont dès lors compétents pour connaître des litiges de droit du travail même à supposer établie - quod non - l'existence de chantiers en Belgique.

En ce qui concerne la compétence interne, l'article 47 du Nouveau code de procédure civile dispose que la juridiction compétente est celle du lieu de travail et, lorsque celui-ci s'étend sur le ressort de plusieurs juridictions, celle du lieu de travail principal. Lorsque le lieu de travail s'étend sur tout le territoire du Grand-Duché, est compétente la juridiction siégeant à Luxembourg.

Or, la société défenderesse s'est contentée de prétendre que le salarié a travaillé sur divers chantiers sans indiquer si ces derniers étaient ou non situés dans le ressort de plusieurs juridictions, voire s'ils étaient répartis sur tout le territoire du Grand-Duché. Au vu des contestations du salarié, elle n'a par ailleurs pas établi que le lieu de travail se situait en dehors du ressort de la juridiction d'Esch-sur-Alzette de sorte qu'il y a lieu d'admettre que le lieu de travail principal du salarié se trouvait à l'adresse d'exploitation de l'entreprise, c'est-à-dire à son siège social situé dans le ressort de la juridiction du travail de céans.

L'exception d'incompétence est dès lors à rejeter.

Quant au licenciement :

Aux termes de l'article L. 124-5 paragraphe (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.

L'indication des motifs doit être fournie avec une précision telle que leur énoncé même en révèle la nature et la portée exacte et permette tant au salarié d'apprécier leur caractère légitime ou non et de faire la preuve de leur fausseté ou de leur inanité, qu'au juge de vérifier si les motifs débattus à l'audience s'identifient effectivement à ceux énoncés par l'employeur à l'appui du licenciement et s'ils sont réels et sérieux.

En se bornant à invoquer une « rentabilité insuffisante » du salarié et à lui reprocher « diverses mal façons » sans indiquer plus en détail les faits qu'elle entendait lui reprocher concrètement, la société employeuse n'a de toute évidence pas respecté l'exigence d'une indication précise des motifs du licenciement.

Or, l'imprécision des motifs équivaut à une absence de motifs de sorte que le licenciement du 28 mars 2017 est à déclarer abusif.

Quant aux dommages et intérêts :

Conformément à l'article L. 124-12 paragraphe (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 du licenciement abusif.

En ce qui concerne son préjudice matériel, **A)** réclame le paiement d'un montant de 2.623,98 € correspondant au dommage qu'il affirme avoir subi sur base d'une période de référence de trois mois (de juin à

août 2017). Il explique avoir travaillé dès le 13 juin 2017 en intérim auprès de la société **SOC2**) et expose avoir été engagé à durée indéterminée par cette même société à partir du 21 août 2017.

La société défenderesse lui reproche en revanche de ne pas avoir établi de recherche active d'un nouvel emploi.

Il y a 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).

En l'espèce, il résulte de la signature rapide du contrat de mission **SOC3**) et de la signature consécutive d'un contrat de travail à durée indéterminée avec l'entreprise utilisatrice **SOC2**) que le salarié a fait les efforts nécessaires afin de minimiser son dommage et de se réinsérer sur le marché de l'emploi.

Compte tenu de l'âge du requérant (né en 1977), de la situation sur le marché de l'emploi et de la dispense de travail accordée par l'employeur, la période de référence jusqu'à fin août 2017 ne paraît pas disproportionnée de sorte que **A**) peut prétendre à l'indemnisation d'un préjudice matériel s'élevant à 2.623,98 €.

En ce qui concerne les dommages et intérêts à allouer pour le préjudice moral, ceux-ci sont destinés à réparer l'atteinte à l'honneur du salarié injustement licencié, les soucis et tracasseries 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 du licenciement.

Compte tenu de l'ensemble des prédits éléments, le tribunal fixe *ex aequo et bono* à 1.000 € le montant devant revenir au requérant de ce chef.

Quant au congé non pris :

Il est constant en cause que le salarié disposait à la fin de la relation de travail d'un solde de 82,40 heures de congé non pris.

Les parties sont en désaccord sur l'indemnisation desdites heures, l'employeur estimant avoir correctement indemnisé le congé en procédant, par un prétendu recours au contrat collectif pour le bâtiment, à l'application d'un salaire horaire de 14,4671 € et au paiement d'un

montant de 1.192,09 € bruts (soit 956,55 € nets) alors que le salarié - se prévalant d'un taux horaire plus élevé sur base de la convention collective « du métier de plaquiste » - réclame le paiement d'un solde de $(82,40 \times 18,7372 = 1.543,95 - 956,55 =) 587,40$ €.

Il y a d'emblée lieu de remarquer que c'est à tort que dans le cadre de ses revendications financières, le requérant a retranché un montant net (956,55 €) d'un montant brut (1.543,95 €).

Pour le surplus, il y a lieu de rappeler que l'assujettissement d'une entreprise à une convention collective de travail est fonction de l'activité de celle-ci, laquelle activité conditionne le statut conventionnel applicable, et non l'emploi occupé par le salarié. Seul l'employeur dont l'activité relève du domaine d'application de la convention est lié par ses clauses qui s'appliquent aux contrats de travail conclus dans la suite avec lui (en ce sens : Cour d'appel, 29 octobre 1998, n° 17741 du rôle).

Lorsque l'objet social de l'entreprise s'étend à plusieurs branches d'activité relevant chacune d'une convention collective différente - ce qui n'est pas allégué en l'espèce - l'employeur est impérativement soumis à toutes ces conventions collectives si elles ont été déclarées d'obligation générale. Parmi les conventions collectives liant l'entreprise, les salariés se voient ensuite soumettre à celle des conventions collectives qui les comprend dans son champ d'application. Il s'ensuit que le salarié est nécessairement soumis aux dispositions de la convention collective de travail pour le métier dans lequel il travaille si son employeur est lui-même lié par celle-ci en raison des activités qu'il exerce dans le domaine qu'elle couvre.

En l'espèce, les parties n'ont pas versé les statuts de la société défenderesse. Il résulte toutefois de leurs déclarations concordantes que l'objet social de la société à responsabilité limitée **SOC1**) se situe dans le domaine des travaux de plâtrage et que le salarié a travaillé en tant que poseur de plaque de plâtre.

C'est donc la convention collective de travail pour le métier de plafonneurs-façadiers, signée le 2 décembre 2005 et déclarée d'obligation générale par règlement grand-ducal du 16 avril 2007 qui s'applique, le champ d'application de ladite convention s'étendant d'après l'article 2 dudit texte à l'exécution de tous les travaux de plâtrier et de façadier.

Aux termes de l'article 15 point 3 de ladite convention : « *L'indemnité (de congé) est rémunérée sous forme d'un supplément de salaire à hauteur de 10,90 % de la somme totale brute des salaires d'une année pour 25 journées de travail* ».

En l'absence de périodes ou de rémunérations expressément exclues par le texte, il y a dès lors lieu de faire l'addition de toutes les sommes touchées au cours de l'année visée et d'y appliquer une

majoration de 10,90% pour déterminer le montant dû à titre d'indemnité de congé (Cour d'appel, 26 octobre 2017, n°43960 du rôle).

Pour la période de janvier 2017 à la fin du préavis en mai 2017, le requérant a touché des rémunérations à hauteur de la somme de (2.870,64 + 2.750,38 + 3.534,90 + 2.629,48 + 2.367,23 =) 14.152,63 € de sorte qu'il a droit à une indemnité de congé de 1.542,64 € (14.152,63 x 10,90 %).

Dans la mesure où seul un montant brut de 1.192,09 € lui a été payé, la demande est fondée pour le montant de (1.542,64 – 1.192,09 =) 350,55 €.

Quant aux heures supplémentaires :

A) réclame le paiement de la somme de 1.445,60 € du chef des majorations pour heures supplémentaires prestées au courant des mois de janvier 2015 à juin 2015.

Dans la mesure où il résulte d'un virement communiqué en cours de délibéré que le montant réclamé et non contesté a été payé en date du 21 juin 2018, la demande est devenue sans objet.

Quant aux documents sociaux :

➤ Le certificat de travail :

Le requérant réclame la remise de son certificat de travail.

Aux termes de l'article L. 125-6 du Code du travail : « A l'expiration du contrat de travail, l'employeur doit délivrer au salarié qui en fait la demande 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.

Aucune mention tendancieuse ou défavorable au salarié ne doit figurer sur le certificat ».

Dans la mesure où l'employeur n'a pas prouvé la remise du certificat du travail, il y a lieu de faire droit à la demande.

➤ L'attestation patronale :

A) réclame encore la communication de son attestation patronale.

L'article L. 521-10 paragraphe (2) du Code du travail prévoit que: « *Les employeurs sont tenus de délivrer aux salariés 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* ».

En effet, lors de l'introduction d'une demande de chômage, le demandeur d'emploi est obligé par l'article L. 521-10 paragraphe (1) du Code du travail de fournir à l'administration un certain nombre de pièces justificatives nécessaires au traitement de sa demande. Parmi les pièces réclamées figure l'attestation patronale U1 qui permet de renseigner l'administration sur la relation de travail et notamment la nature du contrat, la période d'occupation, les motifs de résiliation du contrat de travail ainsi que les rémunérations payées.

L'employeur n'ayant pas prouvé la remise de cette attestation, la demande est à déclarer fondée.

Afin de garantir la remise desdits documents, il y a lieu d'assortir la condamnation d'une astreinte conformément à l'article 2059 du Code civil.

Quant à la majoration du taux d'intérêt :

En vertu de l'article 15 de la loi modifiée du 18 avril 2004 relative aux délais de paiement et aux intérêts de retard, la majoration du taux de l'intérêt légal de trois points s'impose au tribunal au cas où le créancier la demande.

Il y a dès lors lieu de faire droit à cette demande, sauf qu'il y a lieu de préciser que cette majoration aura lieu à l'expiration du troisième mois qui suit la notification du jugement.

Quant à l'indemnité de procédure :

Le requérant ayant dû exposer des frais d'avocat pour faire valoir ses droits en justice, le tribunal estime qu'eu égard à la nature et au résultat du litige, il serait inéquitable de laisser à sa charge l'entièreté des sommes exposées par lui et non comprises dans les dépens. Le tribunal possède les éléments d'appréciation suffisants pour fixer à 700 € le montant qu'il y a lieu de lui allouer de ce chef.

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 dès lieu d'ordonner l'exécution provisoire en ce qui concerne la somme de (350,55 + 1.445,60 =) 1.796,15 € allouée au requérant du chef du congé non pris et des heures supplémentaires impayées.

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 ;

r e ç o i t la requête en la forme ;

s e d é c l a r e compétent pour en connaître ;

d o n n e a c t e à A) de la réduction de ses demandes relatives au préjudice matériel, au préjudice moral et au congé non pris ;

l u i d o n n e e n c o r e a c t e de la renonciation à ses demandes relatives aux arriérés de salaire et à la communication de ses fiches de salaire ;

d o n n e a c t e à l'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, pris en sa qualité de gestionnaire de l'Agence pour le développement de l'emploi, qu'il n'a pas de revendications à faire valoir ;

m e t hors cause l'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG ;

d i t que la demande de **A)** relative aux heures supplémentaires est devenue sans objet ;

d é c l a r e le licenciement du 28 mars 2017 abusif ;

d i t la demande de **A)** relative au dommage matériel fondée pour le montant de 2.623,98 € ;

d i t sa demande relative au préjudice moral fondée à concurrence du montant de 1.000 € ;

d i t sa demande relative au congé non pris fondée à concurrence du montant de 350,55 € ;

partant

c o n d a m n e la société à responsabilité limitée **SOC1)** à payer à **A)** la somme de 3.974,53 € avec les intérêts légaux sur le montant de 5.420,13 € à partir de la demande en justice - le 2 octobre 2017 - jusqu'au 21 juin 2018, date d'un paiement partiel ainsi que sur le montant de 3.974,53 à partir du 22 juin 2018 jusqu'à solde ;

d i t que le taux d'intérêt légal sera majoré de trois points à l'expiration du troisième mois qui suit la notification du présent jugement ;

d i t la demande en communication du certificat de travail et de l'attestation patronale fondée ;

partant,

c o n d a m n e la société à responsabilité limitée **SOC1**) à remettre à **A)** son certificat de travail ainsi qu'une attestation patronale dûment complétée endéans un délai de 15 jours à partir de la notification du jugement, sous peine d'une astreinte de 50 € par document et par jour de retard, limitée à un montant maximal de 1.000 € par document ;

d i t la demande de **A)** sur base de l'article 240 du Nouveau code de procédure civile fondée à concurrence du montant de 700 € ;

partant,

c o n d a m n e la société à responsabilité limitée **SOC1**) à payer à **A)** une indemnité de procédure de 700 € ;

o r d o n n e l'exécution provisoire du présent jugement, nonobstant appel et sans caution, en ce qui concerne la somme de 1.796,15 € ;

c o n d a m n e la société à responsabilité limitée **SOC1**) 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,
Guy MORHENG, assesseur-employeur,
Alain MARX, assesseur-salarié,
Steve CARMENTRAN, greffier,*

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.