

Audience publique du 14 mars 2019

Dans la cause entre:

A.), demeurant à D-(...), (...)

- **partie demanderesse** - comparant Maître Jérôme COMMODI, en remplacement de Maître Sabrina MARTIN, avocats à la Cour, demeurant tous les deux professionnellement à Luxembourg, à l'audience publique du 14 février 2019,

et:

la société à responsabilité limitée SOC.1.) s.à.r.l., établie et ayant son siège social à L-(...), (...), représentée par son gérant actuellement en fonctions et immatriculée au registre de commerce et des sociétés de Luxembourg sous le numéro (...),

- **partie défenderesse** - comparant par Maître Sonia MASRI, en remplacement de Maître Guy CASTEGNARO, avocats à la Cour, demeurant tous les deux professionnellement à Luxembourg, à l'audience publique du 14 février 2019.

Faits:

L'affaire fut introduite suivant requête déposée au greffe du tribunal du travail d'Esch-sur-Alzette en date du 13 mai 2014 laquelle requête demeure annexée à la minute du présent jugement.

Les parties furent convoquées par la voie du greffe à comparaître devant le tribunal du travail d'Esch-sur-Alzette à l'audience publique du 22 mai 2014, lors de laquelle Maître Guy CASTEGNARO, avocat à la Cour, se présenta pour la société à responsabilité limitée **SOC.1.)** s.à.r.l..

L'affaire subit dix remises contradictoires à la demande des parties pour paraître finalement à l'audience publique du 14 février 2019 lors de laquelle elle fut utilement retenue.

Lors de cette audience, **A.)** comparut par Maître Jérôme COMMODI, en remplacement de Maître Sabrina MARTIN, avocats à la Cour, demeurant tous les deux professionnellement à Luxembourg tandis que la société à responsabilité limitée **SOC.1.)** s.à.r.l. comparut par Maître Sonia MASRI, en remplacement de Maître Guy CASTEGNARO, avocats à la Cour, demeurant tous les deux professionnellement à Luxembourg.

Les mandataires des parties furent entendus en leurs demandes, moyens et conclusions plus amplement repris dans les considérants du jugement.

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 datée au 8 mai 2014 mais entrée au greffe du tribunal du travail de et à Esch-sur-Alzette en date du 13 mai 2014, **A.)** a fait convoquer la société à responsabilité limitée **SOC.1.)** s.à.r.l. devant le tribunal du travail de céans aux fins d'entendre déclarer irrégulier et abusif son licenciement et aux fins de l'entendre condamner à lui payer les montants suivants:

« 1- Arriérés de salaire (différence de salaires, heures supplémentaires / de nuit / de dimanche / jours fériés / 13 ^e mois, primes etc.)	p.m.
2- dommage matériel (période de référence: 6 mois)	p.m.
3- dommage moral:	5.000,00 € »

soit au total 5.000 euros + p.m. ou tout autre montant même supérieur à arbitrer par le tribunal ou à dire d'expert, ce montant avec les intérêts légaux tels que de droit à partir de la demande en justice - valant mise en demeure - jusqu'à solde.

Il demandait encore à entendre dire que l'intérêt sera majoré de trois points à l'expiration d'un délai de trois mois à compter de la notification du jugement à intervenir.

A.) réclamait également la condamnation de la société à responsabilité limitée **SOC.1.)** s.à.r.l. à lui payer une indemnité de procédure de 1.000 euros en application des dispositions de l'article 240 du nouveau code de procédure civile ainsi que la condamnation de son ancien employeur à tous les frais et dépens de l'instance.

Il concluait finalement à l'exécution provisoire de la décision à intervenir

Lors des plaidoiries à l'audience publique du 14 février 2019, **A.)** déclare renoncer à sa demande en paiement d'arriérés de salaires. Il déclare encore réclamer paiement d'un montant de 12.302,72 euros en indemnisation du préjudice matériel subi en raison du licenciement argué d'irrégulier et abusif, correspondant à la perte de revenus subie pendant une période de référence de 6 mois. Il déclare finalement réduire sa demande en indemnisation du préjudice moral subi en raison du licenciement argué d'irrégulier et abusif au montant de 4.968,12 euros, correspondant à deux mois de salaires.

Il convient de lui en donner acte.

Lors de la même audience, la société à responsabilité limitée **SOC.1.)** s.à.r.l. déclare réclamer à titre reconventionnel la condamnation de **A.)** à lui payer une indemnité de procédure de 1.500 euros en application des dispositions de l'article 240 du nouveau code de procédure civile.

Il convient également de lui en donner acte.

Les moyens des parties

A l'appui de ses revendications, **A.)** expose qu'il avait été aux services de la société à responsabilité limitée **SOC.1.)** s.à.r.l. en qualité de chauffeur routier en vertu d'un contrat de travail à durée indéterminée conclu en date du 14 mai 2008. Il tient néanmoins à préciser que dès 2006, il était déjà aux services de la société à responsabilité limitée **SOC.1.)** s.à.r.l. en vertu d'un contrat de travail à durée déterminée, renouvelé à plusieurs reprises.

Il précise qu'en date du 17 juin 2013, son employeur lui avait notifié son licenciement moyennant un préavis de 4 mois, prenant effet le 1^{er} juillet 2013 pour se terminer le 31 octobre 2013.

Il relate que son employeur avait répondu à sa demande de motifs par un courrier recommandé daté au 6 août 2013 conçu dans les termes suivants:

A.) affirme avoir contesté le licenciement par courrier émanant du syndicat représentant ses intérêts daté au 17 juin 2013. Ledit courrier est intégré à la requête introductive d'instance jointe au présent jugement pour en faire partie intégrante.

Si **A.)** a conclu dans la requête introductive d'instance en premier lieu au caractère abusif du licenciement en raison de l'imprécision des motifs invoqués à l'appui dudit licenciement, il déclare dorénavant – selon la note de plaidoiries versée à l'audience publique du 14 février 2019 – se rapporter à prudence de justice en ce qui concerne le moyen tiré du défaut de précision.

Il conteste cependant tant la réalité que le sérieux des motifs invoqués par son ancien employeur à l'appui du licenciement.

Le requérant fait valoir que les absences qui lui sont reprochées, toutes justifiées par des certificats médicaux, ne peuvent pas être prises en considération pour fonder le licenciement en raison de leur origine professionnelle.

Il argumente qu'il est de jurisprudence constante que le licenciement pour absentéisme habituel pour raison de santé n'est pas justifié si la maladie ayant causé les absences anormalement longues ou fréquentes a pour origine l'activité du salarié. Il affirme que ses problèmes de santé résident exclusivement dans ses allergies aux poussières et moisissures, consécutives à son travail effectué dans des conditions insalubres. Il se fonde sur différents certificats et attestations médicales pour étayer les allergies dont il se prévaut ainsi que l'incidence de ses conditions de travail sur ces allergies.

Il affirme que son employeur était d'ailleurs parfaitement au courant de ses allergies, mais que les camions lui attribués par son employeur étaient généralement dans des états de saleté déplorables. Il verse à ce sujet diverses photographies. Il insiste notamment sur le fait que dans l'un des camions lui attribués par son employeur le matelas installé dans le fond de la cabine du conducteur était souillé de moisissures, fait d'ailleurs reconnu par l'employeur dans la lettre de motivation du licenciement. Il se réfère encore aux déclarations d'**B.)** dans son attestation testimoniale versée aux débats par le mandataire de l'employeur qui déclare notamment que « *Es gab natürlich auch Fahrzeuge, die durch die anderen Fahrer nicht sauber hinterlassen wurden* ».

Le requérant soutient encore qu'il est de jurisprudence constantes que les absences provoquées par un accident du travail ne peuvent constituer une cause réelle et sérieuse de licenciement. Il explique à ce sujet qu'il avait été victime en date du 13 janvier 2011 d'un accident du travail, de sorte que ses absences du 14 janvier 2011 au 10 juillet 2011, ayant pour origine son activité professionnelle, ne sont pas susceptibles de constituer un motif de licenciement.

A.) conteste encore que ses absences ont pu causer une gêne considérable au fonctionnement de l'entreprise de son employeur; il estime dès lors que les absences ne sont pas d'une gravité suffisante pour justifier le licenciement intervenu en l'espèce. Il soutient que l'employeur, à qui appartiendrait la charge de la preuve de la perturbation, laisse de rapporter la preuve d'une perturbation considérable. Il conteste en tout état de cause une perte de 40.000 euros avancée par l'employeur dans la lettre de licenciement.

Il soutient en outre que l'employeur n'avait aucune raison de craindre de ne plus pouvoir compter sur sa collaboration régulière et efficace alors qu'entre le 15 juillet 2011 et le 15 mai 2012, il avait repris son travail normalement sans que cette période d'activité prolongée ne soit interrompue par des absences pour cause de maladie.

Il argumente encore que son employeur, faute d'avertissement, avait accepté les absences continues.

A.) donne finalement à considérer que dans la mesure où son licenciement avec préavis est fondé exclusivement sur la considération de sa maladie, ledit licenciement constituerait une discrimination en raison de son état de santé, de sorte qu'il serait intervenu en violation de la loi du 28 novembre 2006 sur l'égalité de traitement, transposant la directive européenne numéro 2000/78/CE du Conseil du 27 novembre 2000 portant création d'un cadre général en faveur de l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail.

Le requérant estime dès lors que le licenciement intervenu n'est pas fondé sur des motifs réels et sérieux. Il argumente au contraire que la raison véritable du licenciement consisterait dans la volonté de l'employeur de se débarrasser d'un salarié considéré comme gênant ou importun alors qu'il ne manquait pas de signaler à son employeur toutes les déficiences (que ce soit au niveau de la mécanique ou de l'hygiène) du matériel roulant mis à disposition. Il formule encore une offre de preuve pour établir les faits du 10 novembre 2008 pour établir que son employeur était au courant de ses crises de panique.

Il demande en conséquence à voir déclarer le licenciement abusif.

Il réclame selon le dernier état de ses conclusions paiement d'un montant de 12.302,72 euros en indemnisation du préjudice matériel lui accru en raison du licenciement. Il demande à voir retenir, compte tenu de son ancienneté de service, de sa maladie provoquée par les conditions de travail, de ses capacités physiques réduites en raison de l'accident de travail subi en date du 13 janvier 2011 et de son âge au moment du licenciement, une période de référence de 6 mois. Il relate qu'il n'a touché des indemnités de chômage en Allemagne qu'à partir du mois de mars 2014.

Le requérant indique encore que malgré les efforts consentis pour retrouver un emploi de remplacement (inscription sur des sites spécialisés, actes de candidature envoyés et formations suivies), il lui avait été impossible de retrouver un emploi. Il impute ses difficultés pour retrouver un emploi de remplacement aux douleurs persistantes à sa main gauche qui seraient la conséquence de son accident de roulage du 13 janvier 2011 et au fait qu'il avait été licencié après une longue ancienneté de service, ce qui serait de nature à effrayer des employeurs potentiels.

A.) réclame encore, eu égard aux circonstances de la résiliation de la relation de travail et des soucis et tracas lui causés pour son avenir professionnel, mais encore en raison des soucis causés à sa famille, un montant de 4.968,12 euros en indemnisation du préjudice moral.

Il déclare finalement renoncer à sa demande en paiement d'arriérés de salaires.

La société à responsabilité limitée **SOC.1.)** s.à.r.l. soulève in limine litis l'irrecevabilité de la demande de **A.)** à voir déclarer irrégulier le licenciement intervenu pour libellé obscur, faute pour le requérant d'étayer ou d'indiquer le fondement légal de cette demande.

Quant au fond, la partie défenderesse conteste toute irrégularité du licenciement.

La société à responsabilité limitée **SOC.1.)** s.à.r.l. soulève encore l'irrecevabilité de la demande de **A.)** en paiement d'arriérés de salaires qui n'avait été chiffrée dans la requête introductive d'instance que « pour mémoire » et qui constitue dès lors une demande indéterminée, partant irrecevable.

A titre subsidiaire, la société à responsabilité limitée **SOC.1.)** s.à.r.l. soutient que la lettre de motivation du licenciement répond aux exigences de précision telles que requises par la loi et la jurisprudence alors que ladite lettre de motivation indiquait les différentes périodes d'absences, la désorganisation qui a résulté non seulement des absences mais encore des contestations récurrentes du salarié liées à l'état de propreté des véhicules ainsi que les conséquences préjudiciables pour elle. Elle estime que **A.)** ne pouvait ainsi se tromper sur les raisons du licenciement, ce d'autant plus qu'elles lui avaient été expliquées lors de l'entretien préalable au licenciement en date du 14 juin 2013.

La société à responsabilité limitée **SOC.1.)** s.à.r.l. fait valoir dans sa note de plaidoiries (page 4) que le licenciement serait fondé non seulement sur l'absentéisme habituel du salarié pour raisons de santé, mais encore sur son comportement désobligeant apportant une gêne au fonctionnement de l'entreprise.

Concernant l'absentéisme, la partie défenderesse rappelle que **A.)** avait été absent:

- pendant 54 jours ouvrés en 2010, correspondant à un taux d'absentéisme de 21 %;
- pendant 122 jours ouvrés en 2011, correspondant à un taux d'absentéisme de 50 %;
- pendant 51 jours ouvrés en 2012, correspondant à un taux d'absentéisme de 20 %;
- pendant 110 jours ouvrés en 2013, correspondant à un taux d'absentéisme de plus de 60%.

Elle estime que ces absences, au vu de leur ampleur, sont constitutives d'un absentéisme habituel d'une gravité suffisante pour justifier le licenciement intervenu. Elle précise encore à cet égard qu'en raison du fait que **A.)** produisait souvent des certificats d'incapacité de travail de courte durée, il lui était impossible de prévoir avec certitude une éventuelle date de retour du requérant, ce qui avait fortement gêné l'organisation des transports. Elle se prévaut à ce sujet et à titre d'exemple des déclarations de **C.)** qui déclarait dans son attestation testimoniale que **A.)**, vers la fin de l'année 2012, avait prévenu d'une absence probable de 3 semaines en raison d'une intervention chirurgicale pour un ulcère, mais qu'il s'était finalement absenté pour 7 mois.

La partie défenderesse soutient qu'il est de jurisprudence constante que la perturbation dans le bon fonctionnement de l'entreprise de l'employeur est présumée si la fréquence des absences est telle qu'elle ne permet plus à

l'employeur de compter sur une collaboration régulière et efficace du salarié ce d'autant plus si les absences sont de durée variable et imprévisible.

A titre subsidiaire, elle précise que les absences successives de **A.)** ont perturbé son bon fonctionnement alors que les dispatcheurs, à savoir les gestionnaires en charge de la logistique, ont dû trouver des solutions pour remplacer souvent dans les plus brefs délais le requérant. Elle indique que le besoin de remplacer rapidement le requérant était d'autant plus important que le requérant effectuait en général des transports entre des aéroports et qu'il était dès lors obligé de respecter les horaires des vols. Elle relate encore que la situation devenait d'autant plus difficile que le requérant ne remettait ses certificats d'incapacité de travail que tardivement (notamment le certificat pour la période du 8 au 12 février 2013 remis le 26 février 2013 et le certificat couvrant la période du 22 avril 2013 au 5 mai 2013 qui n'a été remis qu'en date du 26 avril 2013).

La partie défenderesse soutient encore que les absences répétées de **A.)** lui ont causé une perte de 37.800 euros alors qu'elle avait attribué au mois de décembre 2012 un camion exclusivement au requérant et que ce camion est resté immobilisé pendant trois mois en raison de l'absence continue du requérant depuis le 13 décembre 2012.

La société à responsabilité limitée **SOC.1.)** s.à.r.l. soutient encore que le fait que certaines absences étaient dues à des accidents de travail, dont celui du 13 janvier 2011, est sans pertinence quant au droit de l'employeur de licencier son salarié. Elle fait siennes les considérants de la Cour d'appel dans un arrêt du 11 juin 1998, numéro 20251 du rôle, pour affirmer que « *La question de savoir si l'absentéisme d'un employé est la conséquence d'un accident de travail est sans pertinence au regard de la régularité du licenciement* ». Elle conteste par ailleurs tout lien causal entre les absences du requérant durant les années 2012 et 2013 et l'accident du travail du 13 janvier 2011.

La société à responsabilité limitée **SOC.1.)** s.à.r.l. conteste encore l'existence d'un lien de causalité entre l'emploi, les allergies du requérant et les différentes absences. Elle estime que les attestations médicales versées par le requérant, au vu de leur caractère hypothétique sinon imprécis, ne permettaient pas de rapporter pareille preuve. Telle preuve ne ressortirait pas non plus des certificats médicaux d'incapacité de travail au vu de leur caractère lacunaire.

Elle estime pour le surplus que l'affirmation du requérant selon laquelle ses absences seraient imputables à ses allergies se trouve contredite par les éléments de la cause et plus particulièrement par le fait que **A.)** a travaillé de juillet 2011 à mai 2012 sans interruption. L'employeur donne encore à considérer que **A.)** a été absent à partir du mois de décembre 2012 malgré le fait que son employeur lui avait attribué un camion de sorte que le requérant n'était pas confronté à des allergènes et que cette absence ne saurait être en relation causale avec son allergie.

Elle soutient finalement que dès qu'elle avait été informée des allergies de **A.)** en 2010, elle avait pris toutes les mesures nécessaires pour permettre à **A.)**

d'exercer sa profession dans un environnement sain et dépourvu d'éléments allergènes.

Aux termes de sa note de plaidoiries, la société à responsabilité limitée **SOC.1.)** s.à.r.l. fait encore valoir que **A.)** avait « *nui à une collaboration saine et harmonieuse avec son employeur en lui ayant reproché à maintes reprises l'état de propreté des véhicules* ». Elle fait plaider, en se basant sur les attestations versées en cause, que les remontrances régulières du requérant quant à l'état de propreté des véhicules mis à sa disposition à partir de 2010 avaient eu pour effet d'entraîner non seulement des retards dans les livraisons, mais encore une importante surcharge de travail pour les dispatcheurs qui devaient trouver des solutions à la convenance du requérant (souvent faire nettoyer le camion ou accepter des retards en attendant que le requérant nettoie le camion), sinon modifier les missions des autres chauffeurs afin de garantir la réalisation des transports.

Elle relate à ce sujet que la collaboration avec le requérant devenait d'autant plus difficile que ce dernier s'était prévalu en date du 1^{er} juillet 2010 d'attaques de panique ou d'anxiété pour refuser d'effectuer en binôme un transport entre **LIEU.1.)** et **LIEU.2.)**.

Elle estime dès lors qu'il ressort des éléments de la cause que malgré les efforts consentis par elle pour permettre à **A.)** d'exercer son emploi dans les meilleures conditions sanitaires possibles, ce dernier n'a fait preuve d'aucun effort pour assurer une bonne collaboration avec son employeur.

Elle fait encore état à cet égard de deux avertissements qu'elle aurait adressé à **A.)** en raison d'arrivées tardives.

Elle affirme en résumé que ces faits, ensemble les absences récurrentes et prolongées du requérant, ont nécessairement fait perdre toute confiance à l'employeur quant à une collaboration régulière pour les nécessités de l'entreprise.

Afin d'établir la réalité de sa version des faits, la société à responsabilité limitée **SOC.1.)** s.à.r.l. se fonde sur des attestations testimoniales. A titre subsidiaire, elle offre en preuve les faits suivants par une double offre de preuve conçue dans les termes suivants:

La société à responsabilité limitée **SOC.1.)** s.à.r.l. demande en conséquence à voir déclarer le licenciement justifié pour être fondé sur des motifs précis, réels et sérieux et demande en conséquence à voir débouter **A.)** de ses demandes respectives en indemnisation du préjudice matériel et du préjudice moral.

A titre subsidiaire, la société à responsabilité limitée **SOC.1.)** s.à.r.l. affirme contester les revendications indemnitaires de **A.)** tant dans leur principe que dans leur quantum.

Elle fait valoir que faute pour **A.)** de justifier avoir consenti le moindre effort pour retrouver le plus rapidement possible un emploi de remplacement, le lien causal entre le licenciement et le dommage matériel allégué serait rompu. Elle reproche encore à **A.)** de ne pas rapporter en preuve les raisons médicales invoquées pour justifier ses difficultés lors de la recherche d'un nouvel emploi. Elle estime en tout état de cause que les seules annonces du (...) versées en cause ne sauraient valoir comme preuve d'un quelconque effort consenti par le requérant.

A titre subsidiaire, la partie défenderesse demande à voir réduire la période de référence telle que réclamée et qu'elle estime surfaite à de plus justes proportions. Elle demande notamment de tenir compte que **A.)** avait été dispensé de prêter son préavis et n'avait pas mis à profit le temps du préavis pour rechercher activement un nouvel emploi. Elle conteste encore le décompte tel que présenté par le requérant alors qu'il résulterait des pièces versées par le requérant que ce dernier pouvait prétendre à des indemnités de chômage en Allemagne dès le 25 février 2014.

La société à responsabilité limitée **SOC.1.)** s.à.r.l. conteste encore le dommage moral réclamé, argumentant que le peu d'efforts consentis par **A.)** pour retrouver un emploi de remplacement témoignerait à suffisance de l'absence de soucis et de tracas dans le chef de ce dernier. A titre subsidiaire, elle demande à n'allouer qu'un montant minime.

En ce qui concerne la demande en paiement d'arriérés de salaires, la partie défenderesse fait valoir, pour autant que cette demande ne devait pas être déclarée irrecevable – malgré le fait que **A.)** avait déjà déclaré renoncer à ce chef de la demande – que la partie requérante laissait de rapporter la preuve d'un quelconque arriéré de salaires.

La société à responsabilité limitée **SOC.1.)** s.à.r.l. conteste finalement l'indemnité de procédure telle que sollicitée par **A.)**; à titre reconventionnel, elle affirme réclamer une indemnité de procédure de 1.500 euros.

Motifs de la décision

La recevabilité de la demande à voir déclarer irrégulier le licenciement

La société défenderesse soulève en premier lieu l'irrecevabilité de la demande pour autant qu'elle vise à voir déclarer irrégulier le licenciement pour cause de libellé obscur.

Elle donne à considérer que dans le dispositif de la requête, **A.)** demande à voir déclarer « irrégulier et abusif » le licenciement sans avancer d'arguments ou de moyens au soutien de cette demande à voir déclarer le licenciement irrégulier.

Aux termes de l'article 154 du nouveau code de procédure civile, le demandeur est obligé de libeller de façon claire, précise et complète ses prétentions afin que le défendeur sache exactement ce qu'on lui réclame et qu'il puisse utilement préparer sa défense.

« Le but de la condition posée par l'article 154 du Nouveau code de procédure civile est que le défendeur puisse savoir, avant de comparaître, quel est l'objet réclamé » (J.-Cl. Wiwinius, L'exception obscuri libelli in Mélanges dédiés à Michel Delvaux, p. 297).

Il est de principe que la description des faits doit être suffisamment précise pour mettre le juge en mesure de déterminer le fondement juridique de la demande, pour ne pas laisser le défendeur se méprendre sur l'objet de celle-ci et pour lui permettre le choix des moyens de défense appropriés. Il n'est toutefois pas requis de qualifier juridiquement les circonstances de fait.

En l'espèce, **A.)** ne formule aucune demande en indemnisation en raison de l'irrégularité du licenciement sinon de la procédure de licenciement. Il ressort de façon non équivoque de sa requête qu'il demande à voir déclarer abusif son licenciement et à obtenir indemnisation des préjudices subis de ce chef.

Dès lors, le moyen d'irrecevabilité soulevé laisse d'être établi en l'espèce, alors que ni le défendeur ni son mandataire n'ont légitimement pu se méprendre ou avoir de doute sur l'objet de la requête datée au 8 mai 2014 et les montants qui sont réclamés.

La fin de non-recevoir tirée du libellé obscur n'est dès lors pas fondée.

Le moyen d'irrecevabilité de la demande en paiement d'arriérés de salaire pour être indéterminable

Lors des plaidoiries, la partie défenderesse a maintenu ce moyen malgré le fait que le mandataire du requérant avait indiqué renoncer à sa demande en paiement d'arriérés de salaires.

Au vu de cette renonciation, l'examen du moyen d'irrecevabilité tel que soulevé devient sans objet et il convient de l'écarter.

La régularité de la procédure de licenciement quant aux délais

Par courrier du 11 juin 2013, la société à responsabilité limitée **SOC.1.)** s.à.r.l. a convoqué **A.)** à un entretien préalable au licenciement en date du 14 juin 2013. Le courrier de convocation, d'ailleurs non-critiqué quant à sa forme, répond aux exigences de forme telles que prévues par l'article L.124-2(1) du code du travail.

La société à responsabilité limitée **SOC.1.)** s.à.r.l. a notifié à **A.)** son licenciement par courrier recommandé daté au 17 juin 2013, partant en respectant les délais prévus à l'article L.124-2(3) du code du travail.

Le syndicat représentant les intérêts de **A.)** a demandé par courrier recommandé daté au 8 juin 2013 les motifs du licenciement à son employeur. Il ressort des échanges de courriers ultérieurs que les parties s'accordent pour dire que le courrier de demande de motifs a été envoyé en date du 8 juillet 2013 et non pas en date du 8 juin 2013. Il convient de retenir qu'il partant été envoyé endéans le délai d'un mois porté par l'article L.124-5 du code du travail.

Par courrier recommandé daté au 6 août 2013, partant encore dans le délai d'un mois prévu par l'article L.124-5(2) du code du travail, la société à responsabilité limitée **SOC.1.)** s.à.r.l. a fait parvenir à **A.)** un courrier contenant les motifs invoqués à l'appui du licenciement.

Par courrier recommandé du 14 août 2013, partant endéans le délai de trois mois tel que prévu par l'article L.124-11(2) du code du travail, le syndicat représentant les intérêts de **A.)** a protesté au nom et pour compte du requérant contre le congédiement.

A.) a finalement saisi le tribunal de sa demande en réparation de la résiliation abusive du contrat de travail par requête déposée au greffe du tribunal du travail en date du 13 mai 2014, partant endéans le délai d'un an porté par l'article L.124-11(2) alinéa 2 du code du travail.

La demande, introduite endéans les délais de la loi, est dès lors recevable à cet égard.

La demande, régulière en la forme, est encore recevable à cet égard.

La précision de la lettre de licenciement

Aux termes de l'article L. 124-5 (2) du code du travail, «L'employeur est tenu d'énoncer avec précision par lettre recommandée, au plus tard un mois après la notification de la 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. A défaut de motivation écrite formulée avant l'expiration du délai visé à l'alinéa qui précède, le licenciement est abusif».

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 d'apprécier si le congédiement est intervenu pour des motifs valables ou, au contraire, pour des motifs illégitimes, ou s'il constitue un acte économiquement et socialement anormal.

Cette prescription est d'ordre public et il appartient au tribunal du travail 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.

En l'espèce, l'employeur reproche en premier lieu au requérant ses absences répétées accumulées depuis 2010 pour des raisons de santé en indiquant les périodes d'absence, leur durée et leur fréquence par rapport à une période de référence correspondant à trois ans et demi et il précise encore que ces absences ont perturbé le fonctionnement de l'entreprise en ce que ces absences répétées et souvent de courte durée ont gêné le bon déroulement des transports et de leur organisation alors qu'il fallait pourvoir souvent à brève échéance au remplacement du requérant mais encore en ce que ces absences ont entraîné pour l'employeur une perte du chiffre d'affaire (« Einbußen im Umsatz ») évaluée à 40.000 euros du fait que le camion attribué en exclusivité à **A.)** était resté immobilisé pendant trois mois en raison de l'absence continuée de ce dernier.

Le tribunal retient en l'espèce que la lettre de motivation du licenciement, pour autant qu'elle porte sur l'absentéisme habituel, suffit aux conditions de précision requises par l'article L.124-5 du code du travail, l'énoncé des motifs fournis par l'employeur étant suffisamment précis pour permettre tant au salarié qu'à la juridiction du travail de connaître les raisons exactes ayant amené l'employeur à résilier le contrat de travail et d'apprécier leur caractère légitime.

La société à responsabilité limitée **SOC.1.)** s.à.r.l. reproche encore à **A.)**, par son comportement désinvolte, d'avoir causé des retards lors des transports en refusant de conduire des camions qu'il estimait trop sales, obligeant les dispatcheurs soit de lui procurer un camion de remplacement, soit d'attendre que **A.)** ait nettoyé la cabine du camion de fond en comble, causant ainsi des perturbations dans le déroulement des transports.

Si aux termes de l'article L.124-11(3) du code du travail, l'employeur peut apporter des précisions complémentaires par rapport aux motifs évoqués, il ne peut cependant pas apporter dans ses conclusions des informations qui ne figuraient pas dans la lettre de motivation et il ne peut être suppléé aux lacunes de la lettre de motivation par de plus amples explications fournies en cours d'instance.

Or, en l'absence de faits concrets énoncés dans la lettre de motivation du licenciement ou ultérieurement lors des plaidoiries et en l'absence d'indication quant à la fréquence des ces incidents ou de l'importance des retards encourus, ce motif de licenciement manque de la précision requise alors qu'il ne permet pas au salarié d'apprécier le caractère légitime ou non du motif invoqué ni de rapporter la preuve de la fausseté ou de l'inanité du motif invoqué, sauf en ce qui concerne le fait du 1^{er} juillet 2010 qui a été énoncé avec la précision requise alors que

l'employeur indique non seulement la date du fait, mais encore les circonstances qui ont entouré le refus initial du requérant d'effectuer le transport en binôme.

Il y a partant lieu de faire abstraction des motifs liés au comportement qualifié par l'employeur de désobligeant et entraînant des retards dans la réalisation des transports (sauf en ce qui concerne les faits du 1^{er} juillet 2010) dans l'appréciation du bien-fondé ou du caractère abusif du licenciement intervenu.

Le bien-fondé du licenciement

L'article L. 124-5 (2) du code du travail impose que les motifs liés à l'aptitude ou à la conduite du salarié ou fondés sur les nécessités du fonctionnement de l'entreprise doivent être réels et sérieux.

En dehors de toute faute, le comportement ou plus généralement la situation personnelle du salarié peut constituer une gêne importante pour le bon fonctionnement de l'entreprise et justifier, à ce titre, le licenciement. Ainsi, l'absentéisme habituel pour cause de maladie peut être invoqué par l'employeur pour fonder un licenciement avec préavis.

La jurisprudence considère que le motif tenant à un absentéisme habituel pour raisons de santé peut être une cause de rupture du contrat de travail lorsque, d'une part, il y a des absences longues ou nombreuses et répétées et lorsque, d'autre part, il y a une gêne considérable au fonctionnement de l'entreprise, sans certitude ou même probabilité d'amélioration dans un avenir proche.

La jurisprudence énonce ainsi trois conditions qui doivent être remplies pour que le licenciement d'un salarié pour raison de santé soit autorisé, à savoir:

- 1) il faut être en présence d'un absentéisme habituel pour raison de santé;
 - 2) il faut que cet absentéisme habituel apporte une gêne indiscutable au fonctionnement du service;
 - 3) il faut que l'employeur ne puisse plus compter sur une collaboration suffisamment régulière pour les nécessités du fonctionnement de l'entreprise.
- (v. Cour d'Appel, 3e chambre, 15 décembre 1988, numéro 9821 du rôle)

La jurisprudence considère encore que cette gêne du service est présumée si la fréquence des absences est telle qu'elle ne permet plus à l'employeur de compter sur une collaboration régulière et efficace de son salarié. (Cour d'Appel du 18 novembre 2010, 3e chambre, numéro 35867 du rôle).

Concernant l'absentéisme, la partie défenderesse rappelle que **A.)** avait été absent:

- pendant 54 jours ouvrés en 2010, correspondant à un taux d'absence de 21 %;
- pendant 122 jours ouvrés en 2011, correspondant à un taux d'absence de 50 %;
- pendant 51 jours ouvrés en 2012, correspondant à un taux d'absence de 20 %;

- pendant 110 jours ouvrés en 2013, correspondant à un taux d'absence de plus de 60%.

Il ressort plus particulièrement des éléments de la cause que **A.)** avait été absent de manière continue du 13 décembre 2012 au 10 juin 2013.

Les absences telles que reprises dans la lettre de motivation ne sont pas contestées par **A.)**. Le requérant s'oppose cependant à leur prise en compte pour apprécier l'importance des absences au motif que son absence du 14 janvier 2011 au 10 juillet 2011 est la conséquence d'un accident du travail dont il a été la victime en date du 13 janvier 2011 et que toutes les autres absences sont la conséquence de ses allergies aux moisissures, aux acariens et à la poussière qui elles-mêmes auraient été causées directement par l'obligation lui faite de travailler dans un milieu insalubre faute pour l'employeur de lui mettre à disposition des camions propres, partant que les absences ont été engendrées par des maladies ayant pour origine son activité professionnelle.

Contrairement à l'avis défendu par la partie défenderesse, la jurisprudence admet désormais que dans le cadre de l'appréciation du bien-fondé d'un licenciement motivé par l'absentéisme habituel pour raison de santé, il convient de faire une différence entre les absences dues à l'état de santé déficient inhérent au salarié et les absences dues à une maladie qui a pour origine l'activité professionnelle du salarié ou qui trouve sa source dans un accident du travail étant donné que l'employeur supporte les risques engendrés par l'activité de l'entreprise (voir Cour, 12 mars 2015, numéro 40838 du rôle; Cour, arrêt numéro 100/17 du 13 juillet 2017, numéro 43021 du rôle; Cour, arrêt numéro 68/18 du 29 mars 2018, numéro 43515 du rôle).

La société à responsabilité limitée **SOC.1.)** s.à.r.l. conteste que les absences invoquées sont la conséquence directe de l'activité professionnelle du requérant et plus particulièrement d'un accident de travail.

La preuve que l'absence pour maladie invoquée est directement liée à l'activité professionnelle du salarié incombe à ce dernier (voir Cour 21 juin 2007, numéro 31728 du rôle; Cour 6 janvier 2011, numéro 34840 du rôle; Cour, arrêt numéro 152/18 du 20 décembre 2018, numéro 44281 du rôle; Cour, arrêt numéro 68/18 du 29 mars 2018, numéro 43515 du rôle).

En l'espèce, il ressort des éléments du dossier soumis à l'appréciation du tribunal que **A.)** a été victime d'un accident en date du 13 janvier 2011 à 22.00 heures sur le site de l'aéroport de **LIEU.3.)** lorsqu'il fut heurté violemment par la porte de son camion qui se referma brusquement en raison d'un coup de vent. Ledit incident fut déclaré par la société à responsabilité limitée **SOC.1.)** s.à.r.l. à l'Association d'assurance accident comme accident du travail. Les certificats médicaux d'incapacité de travail subséquents couvrant la période du 14 janvier 2011 au 10 juillet 2011, versés en cause et non autrement contestés, indiquent tous que les absences sont la conséquence de l'accident du travail survenu en date du 13 respectivement 14 janvier 2011.

En l'absence d'élément permettant d'énervier ou de s'écarter des constatations des médecins quant à l'origine de ces incapacités de travail, le tribunal retient que les absences du 14 janvier 2011 au 10 juillet 2011 doivent être considérées comme ayant pour origine un accident du travail; elles ne pourront pas être prises en considération dans l'appréciation de la réalité et du sérieux du motif du licenciement lié à s'absentéisme.

A.) impute les autres absences à des allergies qu'il dit « *consécutifs à son travail effectué dans de mauvaises conditions* ». Il reproche plus particulièrement l'état insalubre des camions mis à sa disposition par son employeur, dont un camion dont le matelas présentait des traces importantes de moisissures suite à un problème de condensation provenant du réfrigérateur installé dans la cabine du conducteur. Il verse encore des photographies afin de démontrer l'état de saleté de véhicules.

Une maladie ne peut être considérée comme maladie professionnelle que si elle a été causée selon l'état actuel des connaissances médicales par des influences spécifiques auxquelles certains groupes de personnes sont plus particulièrement exposés du fait de leur travail. Une maladie est réputée d'origine professionnelle lorsqu'elle figure au tableau des maladies professionnelles telle que défini par règlement grand-ducal et est contractée par suite d'une exposition au travail à un risque spécifique, tandis qu'une maladie non-désignée dans le tableau peut aussi être reconnue comme maladie professionnelle si le salarié rapporte la preuve de son origine professionnelle.

En l'espèce, les attestations médicales versées en cause ne permettent pas d'étayer l'affirmation de **A.)** selon laquelle les allergies dont il affirme souffrir ont été causées directement par son exposition sur son lieu de travail – à savoir les cabines des camions mis à sa disposition – à un environnement particulièrement insalubre. Les différentes attestations restent en effet muettes quant à l'origine des allergies. Le requérant laisse d'ailleurs d'établir à quel moment ces allergies auraient été diagnostiquées ou se seraient manifestées.

Il n'est par ailleurs pas établi que l'employeur aurait eu connaissance des allergies avant d'obtenir le résultat de l'examen médical périodique du service de santé au travail multisectoriel réalisé en date du 22 février 2010 lors duquel le médecin du travail préconisa d'éviter dans la mesure du possible le séjour de **A.)** dans une ambiance polluée ou pouvant être contaminée par des moisissures respectivement avant l'incident relaté à la page 2 de la lettre de motivation relatif à la contamination du matelas d'un camion par l'eau de condensation provenant d'un réfrigérateur en raison d'un défaut d'aération qui s'est également déroulé en 2010. Dans pareilles circonstances, il ne saurait être reproché à l'employeur, qui ignorait avant cette date tant l'allergie du salarié que les causes de celle-ci que les moyens pour éviter les allergènes sinon pour soulager les crises d'allergie du salarié, de n'avoir rien entrepris plus tôt.

Il ressort encore des explications de l'employeur, corroborées par les attestations versées en cause, qu'il a tenté, dans la mesure du possible, de remédier à la situation et de mettre à disposition de **A.)** toujours des camions suffisamment propres, jusqu'à lui attribuer à partir du mois de décembre 2012 l'usage exclusif

d'un engin. Le tribunal considère d'ailleurs que l'exercice de la profession de chauffeur routier dans un milieu parfaitement aseptisé ou stérile ou dépourvu de tout élément allergène semble illusoire.

En tout état de cause, **A.)** laisse encore d'établir que les différentes absences (hormis celles du 14 janvier 2011 au 10 juillet 2011 imputables à un accident du travail) ont eu pour origine des réactions allergiques. Le compte-rendu du docteur **D.)** daté au 27 juin 2013, au vu de son caractère général et en l'absence de diagnostic précis ou de description des symptômes allergiques constatés et de leur sévérité, ne permet en effet pas d'apprécier si les différentes absences postérieures à l'examen médical du 22 février 2010 trouvent leur origine dans des expositions à des allergènes respectivement sont dues à des crises provoquées par des allergies.

Il convient de noter à cet égard que suite à un examen médical du service de santé au travail multisectoriel du 12 juillet 2011 ayant déclaré **A.)** apte à son travail de conducteur de camion (d'ailleurs sans réserve ou observation quant à une éventuelle obligation de veiller plus particulièrement à la propreté du lieu de travail), ce dernier a pu s'adonner à son activité professionnelle jusqu'au mois de mai 2012 sans cumuler un seul jour d'absence pour cause de maladie.

A.) laisse plus particulièrement d'établir que son absence à partir du 14 décembre 2012 est en relation causale avec les allergies dont il affirme souffrir. Si le docteur **D.)**, dans son compte rendu du 27 juin 2013, fait état de deux interventions chirurgicales qualifiées d'« antiallergiques » (sans en préciser la nature exacte), il convient de constater que le demandeur n'établit pas la nature des affections ou doléances ayant causé cette incapacité de travail prolongée. Or, les certificats d'incapacité de travail successifs ont été établis par des médecins relevant de spécialités différentes.

Dans pareilles circonstances, **A.)** laisse d'établir que ses absences répétées, hormis celle du 14 janvier 2011 au 10 juillet 2011, trouvent leur origine dans l'exécution de son activité professionnelle.

En l'espèce, **A.)** a été absent pour cause de maladie durant l'année 2010 pendant 21% des jours ouvrés et durant l'année 2012 pendant 53 jours, correspondant à un taux d'absence de 20% des jours ouvrés. **A.)** a encore été absent de manière continue du 13 décembre 2012 jusqu'au 10 juin 2013. Il a cumulé en 2013 en tout 5 jours de travail effectifs avant que son employeur ne procède à son licenciement (étant précisé que **A.)** avait été dispensé de la prestation de son préavis de 4 mois).

A.) a été ainsi absent de manière continue pendant 5 mois et demi durant la première moitié de l'année 2013, ce qui constitue à l'évidence, au vu de l'ampleur des absences ensemble les absences cumulées en 2010 et en 2012, un absentéisme habituel pour raisons de santé.

Contrairement à l'avis défendu par le requérant, le tribunal ne saurait déduire une acceptation des absences continues par l'employeur du seul fait de l'absence d'avertissement préalable. Il est en effet inconcevable que ces absences n'aient

pas été la cause de désagréments pour l'employeur, gêné ou perturbé le fonctionnement normal du service. Le contrat de travail est un contrat synallagmatique et un employeur n'engage pas, dans une intention libérale, des salariés qu'il rémunère sans exiger de contre-prestation de leur part. Leur travail lui est nécessaire et utile et il constitue la contrepartie requise pour le paiement du salaire. La susdite conclusion évidente, quant à une désorganisation du service du fait de l'absence de prestation de travail par un salarié malade, ne se trouve pas automatiquement écartée en raison de considérations abstraites tirées de la taille de l'entreprise employeuse, de l'objectif à réaliser par le service dans lequel le salarié est occupé ou de la nature du travail dévolu à ce dernier (voir en ce sens Cour, arrêt numéro 147/18 - III – TRAV du 13 décembre 2018, numéro du rôle CAL-2017-00059).

Il se dégage, par contre, des éléments soumis à l'appréciation du tribunal ensemble les considérations qui précèdent que les absences répétées, parfois à des intervalles irréguliers et pour des durées variables ont nécessairement causé des problèmes d'organisation alors que les dispatcheurs de l'employeur ont non seulement dû réorganiser les transports respectivement les plannings en fonction de la présence ou de l'absence du requérant, mais encore que ces absences ont entraîné l'immobilisation pendant un temps prolongé d'une partie du matériel roulant de l'employeur, ce qui a nécessairement dû entraîner pour l'employeur une baisse du chiffre d'affaires, indépendamment du montant exact de la perte subie.

Les absences régulières du salarié ont donc forcément dû entraîner une gêne au niveau de l'organisation du travail, gêne dont la réalité est encore établie par les attestations des témoins **C.)**, **B.)** et **E.)**.

Nonobstant le fait que tant le docteur **D.)** a certifié l'aptitude du salarié au travail, aucune probabilité ni espoir d'amélioration n'était à prévoir pour l'employeur dans la mesure où, après une accalmie entre juillet 2011 et le mois de mai 2012, les absences du salarié ont continué, de sorte qu'il est établi que l'employeur ne pouvait plus compter sur une collaboration suffisamment régulière de son salarié pour assurer un bon fonctionnement du service auquel il se trouvait affecté. C'est encore à tort que le requérant veut imposer ici à son employeur l'obligation de s'enquérir de l'état de santé de son salarié et de la date de retour prévisible.

A.) se prévaut encore des dispositions de la loi du 28 novembre 2006 sur l'égalité de traitement, transposant la directive 2000/78/CE du Conseil du 27 novembre 2000 portant création d'un cadre général en faveur de l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail, pour dire qu'il est victime d'une discrimination, sans que ce moyen n'ait été autrement développé.

L'obligation de l'employeur d'exécuter de bonne foi le contrat de travail résulte de l'article 1134 du code civil; il appartient à l'employeur, en vertu de ce principe, d'appliquer l'ensemble de la législation relative au droit du travail.

En l'espèce, la loi du 28 novembre 2006 invoquée par le requérant prohibe dans son article 1^{er} toute discrimination directe ou indirecte fondée sur la religion ou les convictions, le handicap, l'âge, l'orientation sexuelle, l'appartenance ou non

appartenance, vraie ou supposée, à une nationalité, race ou ethnie, sur le sexe (étant précisé que discrimination fondée sur le changement de sexe est assimilée à une discrimination fondée sur le sexe), soit directement, soit indirectement par référence, notamment, à l'état matrimonial ou familial,

Il convient de préciser que si la directive précitée prohibe le licenciement d'un salarié notamment en raison de son état de santé ou de son handicap, ce texte ne s'oppose cependant pas au licenciement motivé, non pas par l'état de santé du salarié, mais par la situation objective de l'entreprise qui se trouve dans la nécessité de pourvoir au remplacement définitif d'un salarié dont l'absence prolongée ou les absences répétées perturbent son fonctionnement. En effet, le licenciement d'un salarié en raison de son seul état de santé est discriminatoire et seules les perturbations dans le fonctionnement de l'entreprise engendrées par l'absence prolongée ou les absences répétées du salarié pour maladie peuvent constituer une cause de licenciement dès lors qu'elles rendent nécessaire le remplacement définitif de l'intéressé (voir en ce sens Cour, VIIIème chambre, arrêt numéro 84/18 du 5 juillet 2018, numéro 44354 du rôle).

Ces perturbations ressortent à suffisance des développements ci-dessus.

Ce moyen laisse partant d'être fondé.

Il se dégage de l'ensemble de ces considérations et sans qu'il n'y ait lieu de procéder à d'autres mesures d'instruction que le licenciement de **A.)** repose sur des motifs réels et sérieux liés aux nécessités du fonctionnement des services de l'employeur.

Il convient partant de déclarer le licenciement avec préavis prononcé par courrier du 17 juin 2013 fondé et justifié sans qu'il n'y ait lieu de rechercher si le motif lié aux faits du 1^{er} juillet 2010 est suffisamment grave pour justifier le licenciement.

L'indemnisation

Le licenciement étant justifié pour être fondé sur des motifs réels et sérieux liés aux nécessités du fonctionnement des services de l'employeur, **A.)** doit être débouté de ses demandes respectives en indemnisation du préjudice matériel et en indemnisation du préjudice moral qu'il affirme avoir subis en raison dudit licenciement.

Les indemnités de procédure

A.) avait réclamé la condamnation de la société à responsabilité limitée **SOC.1.)** s.à.r.l. à lui payer une indemnité de procédure de 1.000 euros en application des dispositions de l'article 240 du nouveau code de procédure civile.

Au vu du sort à réserver au litige, **A.)** doit être débouté de ce chef de sa demande.

La société à responsabilité limitée **SOC.1.)** s.à.r.l. avait réclamé à titre reconventionnel la condamnation de **A.)** à lui payer une indemnité de procédure

de 1.500 euros en application des dispositions de l'article 240 du nouveau code de procédure civile.

En l'espèce, la société à responsabilité limitée **SOC.1.)** s.à.r.l. laisse d'établir l'inéquité requise par la loi, de sorte qu'il convient de la débouter de ce chef de sa demande.

En application des dispositions de l'article 238 du nouveau code de procédure civile, il convient de laisser les frais et dépens de l'instance à charge de la partie requérante.

Par ces motifs

le tribunal du travail de et à Esch-sur-Alzette, siégeant en matière de contestations entre employeurs et salariés, statuant contradictoirement à l'égard des parties et en premier ressort,

reçoit la requête introductive d'instance en la forme;

donne acte à **A.)** qu'il chiffre sa demande en indemnisation du préjudice matériel subi au montant de 12.302,72 euros;

donne acte à **A.)** qu'il réduit sa demande en indemnisation du préjudice moral subi au montant de 4.968,12 euros;

donne acte à **A.)** qu'il renonce à sa demande en paiement d'arriérés de salaires;

donne acte à la société à responsabilité limitée **SOC.1.)** s.à.r.l. de sa demande à entendre condamner **A.)** à lui payer une indemnité de procédure de 1.500 euros en application des dispositions de l'article 240 du nouveau code de procédure civile;

dit non-fondé le moyen d'irrecevabilité de la demande à voir déclarer irrégulier le licenciement intervenu;

dit le moyen d'irrecevabilité de la demande en paiement d'arriérés de salaires en raison de l'indéterminabilité de la demande sans objet au vu de la renonciation de **A.)** à cette demande;

dit que le licenciement du 17 juin 2013 est justifié et fondé;

partant

dit non-fondées les demandes de **A.)** en indemnisation du préjudice matériel ainsi que du préjudice moral et en déboute;

dit non-fondée la demande de **A.)** en allocation d'une indemnité de procédure et en déboute;

dit non-fondée la demande de la société à responsabilité limitée **SOC.1.)** s.à.r.l.
en allocation d'une indemnité de procédure et en déboute;

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

laisse les frais et dépens de l'instance à charge de **A.)**.

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

*Daniel LINDEN, juge de paix, président,
Armand ROBINET, assesseur-employeur,
Alain PERSICO, assesseur-salarié,
Thierry THILL, greffier,*

*et prononcé en audience publique à Esch-sur-Alzette par Daniel LINDEN, juge
de paix, président,*

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