

Texte pseudonymisé

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

Répertoire n° : 1465/23
E-TRAV-63/22

Audience publique du 10 juillet 2023

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 Frédéric KRIEG, avocat à Luxembourg,

et :

l'établissement de droit public SOCIETE1.), établi et ayant son siège social à L-ADRESSE2.), inscrit au Registre de Commerce et des Sociétés de Luxembourg sous le numéro NUMERO1.), représenté par son conseil d'administration actuellement en fonctions,

- ***partie défenderesse*** - comparant par Maître Daniel NERL, en remplacement de Maître Christian JUNGERS, avocats à Luxembourg.

Faits :

L'affaire fut introduite suivant requête déposée au greffe du tribunal du travail d'Esch-sur-Alzette en date du 25 avril 2022, laquelle requête demeure annexée à la minute du présent jugement.

Les parties ont été convoquées à l'audience publique du 23 mai 2022, date à laquelle l'affaire fut refixée au 10 octobre 2022.

Suite à trois refixations ultérieures à la demande des parties, l'affaire parut utilement à l'audience publique du 19 juin 2023.

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,

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 25 avril 2022, PERSONNE1.) demanda la convocation de son ancien employeur, l'établissement de droit public 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 :

- | | |
|--|-------------|
| - Indemnité compensatoire de préavis (15 mois) : | 50.926,80 € |
| - Indemnité de départ (3 mois) : | 10.185,36 € |
| - Préjudice matériel : | 50.000,00 € |
| - Préjudice moral : | 30.000,00 € |

soit en tout 141.112,16 € avec les intérêts légaux à partir de la demande en justice jusqu'à solde.

Elle réclama encore le paiement d'une indemnité de procédure de 2.500 € sur base de l'article 240 du Nouveau code de procédure civile.

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

A l'audience publique du 19 juin 2023, à laquelle l'affaire fut utilement retenue, PERSONNE1.) déclara réduire sa demande relative au préjudice matériel au montant de 21.723,99 €

Il y a lieu de lui en donner acte.

A cette même audience, l'établissement de droit public SOCIETE1.) réclama de manière reconventionnelle la condamnation de PERSONNE1.) à lui payer une indemnité de procédure de 1.500 € sur base de l'article 240 du Nouveau code de procédure civile.

Il y a lieu de lui en donner acte.

Moyens et prétentions des parties :

A l'appui de sa demande, PERSONNE1.) expose qu'elle a été engagée par l'établissement de droit public SOCIETE1.) suivant contrat de travail avec effet au 17 juillet 2002.

Elle explique qu'après avoir été convoquée par courrier du 26 octobre 2021 à un entretien préalable pour le 28 octobre 2021, elle s'est vu licencier avec effet immédiat suivant courrier du 5 novembre 2021 dans les termes suivants :

(« fichier »)

PERSONNE1.) explique avoir contesté contre ledit licenciement suivant courrier du 29 novembre 2021, les motifs invoqués par l'employeur n'ayant pas été indiqués avec la précision requise.

Elle considère encore que l'absence reprochée ne constitue pas un motif réel et sérieux de licenciement, la salariée ne s'étant pas rendue coupable d'une absence injustifiée mais s'étant trouvée en congé de récréation dûment autorisé.

La requérante explique ainsi qu'à une date non autrement déterminée, située avant sa dernière incapacité de travail, elle s'est renseignée par téléphone si elle pouvait prendre un congé à bref délai.

Son interlocuteur lui ayant répondu qu'elle ne pouvait partir en congé qu'à partir du 18 octobre 2021, elle explique avoir accepté cette proposition et s'être vu confirmer oralement que ledit congé était bien accordé.

La salariée fait valoir que si elle pensait au début avoir parlé avec le gestionnaire du personnel (PERSONNE2.), il y a toutefois d'autres personnes dans ledit service de sorte qu'elle admet ne pas savoir actuellement à qui elle a parlé et par qui le congé lui a été accordé.

Elle reproche dans ce contexte à l'employeur de ne pas avoir fait les diligences nécessaires afin de vérifier le bien-fondé de ses explications, l'employeur s'étant contenté de vérifier auprès de PERSONNE2.) pour la seule période du 30 septembre 2021 au 29 octobre 2021. Elle explique encore que les quelques attestations testimoniales adverses ne correspondent pas à celles de l'ensemble des personnes auxquelles elle aurait pu demander le congé.

En ce qui concerne le doute invoqué par l'employeur alors qu'elle aurait changé de version à plusieurs reprises, PERSONNE1.) explique – en se référant à l'attestation testimoniale de la personne l'ayant accompagné à l'entretien préalable - qu'à l'occasion dudit entretien, elle n'a pas immédiatement compris que l'absence que l'employeur entendait lui reprocher correspondait au prédict congé, la salariée ayant au contraire cru qu'on lui reprochait de ne pas avoir justifié son absence pendant l'incapacité de travail antérieure.

Elle fait valoir que c'est dans ces circonstances que lors dudit entretien, elle s'est d'abord référée à l'envoi de son certificat de maladie avant de « changer de version » une fois le malentendu dissipé.

En tout état de cause, la requérante fait valoir que ledit congé a bien été accordé alors que non seulement, la partie défenderesse ne lui a rien déduit sur son salaire, mais qu'encore et contrairement à ce que l'employeur prétend, le congé a bien été saisi dans le « système informatique de gestion des temps » dont il est question dans la lettre de licenciement.

La salariée en déduit que c'est à tort qu'elle se voit reprocher de ne pas avoir respecté la procédure de demande, la saisine dans ledit système n'étant effectuée, aux termes mêmes du courrier de licenciement, qu'en « *cas d'accord d'un congé selon les règles internes* ».

Elle fait finalement valoir dans ce contexte que contrairement aux allégations de l'employeur, il n'est pas interdit de demander du congé par téléphone, cette possibilité étant expressément prévue par le règlement interne en cas de demande de dernière minute, tel qu'en l'espèce.

PERSONNE1.) considère dès lors que l'absence reprochée n'a servi que de prétexte pour se débarrasser d'elle, l'employeur ayant d'ailleurs déjà tenté de la licencier au courant du mois de mars 2021 en la convoquant à un entretien préalable mais ayant finalement fait marche arrière alors que l'absentéisme qu'il voulait lui reprocher était la conséquence d'un accident du travail. Elle précise finalement qu'à l'occasion du dernier entretien préalable du 28 octobre 2021, l'un des responsables aurait déclaré qu'on n'avait « *pas besoin d'elle car elle était trop absence pour maladie* ».

Considérant son licenciement comme étant abusif, la requérante réclame sur base de l'article 27.2b de la convention collective applicable le paiement d'une indemnité compensatoire de préavis correspondant à quinze mois de salaire, soit la somme de $(15 \times 3.395,12 =) 50.926,80$ €.

Elle réclame encore sur cette même base le paiement d'une indemnité de départ de trois mois, soit la somme de $(3 \times 3.395,12 =) 10.185,36$ €.

Faisant valoir qu'au vu de son âge, elle n'a aucune chance de retrouver un nouvel emploi, la requérante réclame ensuite la réparation de son préjudice matériel jusqu'au 15 décembre 2023, date à partir de laquelle elle explique pouvoir partir en retraite. Au vu de l'indemnité de préavis couvrant la période jusqu'en janvier 2023, PERSONNE1.) réclame ainsi le montant de 21.723,99 correspondant à la différence, pendant la période de février 2023 au 15 décembre 2023, entre les salaires indexés qu'elle aurait continué à toucher en l'absence de licenciement et les allocations de chômage auxquelles elle explique avoir droit en France.

S'il devait être décidé que ce préjudice n'était pas encore arrêté, elle demande à voir refixer ce volet de l'affaire tout en réclamant l'allocation d'une provision à hauteur de 10.000 € pour le préjudice déjà subi.

PERSONNE1.) réclame finalement l'indemnisation de son préjudice moral qu'elle évalue à 30.000 €.

L'établissement de droit public SOCIETE1.) s'oppose à la demande.

Elle considère que les reproches invoqués constituent des motifs précis, réels et sérieux de licenciement.

Ainsi, elle fait valoir que depuis le 18 octobre 2021, la salariée a été absente de son lieu de travail.

L'employeur fait valoir que malgré ses recherches, il n'a pu retrouver ni certificat d'incapacité de travail, ni demande de congé.

Il fait encore valoir que contrairement aux dires de la requérante, il ne s'est pas contenté d'enquêter auprès du seul gestionnaire du personnel mais qu'il a procédé à des vérifications en interne auprès du chargé de production et jusqu'au responsable de production, toutes ces personnes ayant établi des attestations testimoniales confirmant l'absence de demande de congé.

La partie défenderesse précise d'ailleurs qu'aux termes de son règlement intérieur, une demande téléphonique de congé telle qu'alléguée par la requérante n'est autorisée qu'en cas de congé de dernière minute, hypothèse qui n'est pas donnée en l'espèce.

Elle explique encore que suite à sa convocation à l'entretien préalable, la salariée a changé de version à plusieurs reprises, le malentendu invoqué par la requérante ne résultant pas de l'attestation testimoniale invoquée par la requérante.

En ce qui concerne le relevé invoqué par PERSONNE1.), l'employeur fait valoir que bien que son service SOCIETE2.) ne soit pas en droit de mettre en congé le personnel absent de manière injustifiée, c'est pourtant ce qui a été fait alors que pareille pratique serait favorable aux salariés et qu'« *on a toujours fait comme ça* ».

Il considère également que l'encodage invoqué par la salariée a une valeur probante moindre que les attestations testimoniales versées par l'employeur, celles-ci confirmant qu'aucun congé n'a été demandé, ni partant accordé.

L'existence d'un congé n'étant dès lors pas avéré, l'établissement de droit public SOCIETE1.) estime que l'absence reprochée à la salariée est injustifiée.

Pareille absence étant constitutive d'une faute grave de nature à justifier le licenciement, l'employeur conclut au débouté pur et simple de l'ensemble des revendications indemnitaires adverses.

A titre subsidiaire, l'employeur estime qu'il y a lieu de déduire de l'indemnité compensatoire de préavis les indemnités de chômage touchées par la salariée, celle-ci ne pouvant cumuler lesdites indemnités, qui constituent un substitut de salaire, sous peine de toucher un montant plus élevé que ce qu'elle aurait perçu en cas de maintien de la relation de travail.

La partie défenderesse conteste encore l'existence d'un préjudice matériel au-delà de la période couverte par l'indemnité de préavis, la salariée n'ayant pas procédé à une recherche active d'un nouveau poste de travail. En tout état de cause, elle considère que le tribunal ne saurait, sous peine d'accorder un préjudice futur et hypothétique, faire droit à la demande d'indemnisation jusqu'au départ en retraite, tout comme elle s'oppose à voir réserver ce volet de l'affaire jusqu'à ce que le dommage soit arrêté.

Elle s'oppose finalement à l'indemnisation du préjudice moral, celui-ci n'étant pas établi.

Motifs de la décision :

Il résulte des éléments du dossier que depuis le 17 juillet 2002, PERSONNE1.) se trouve aux services de la partie défenderesse après avoir été engagée sur base d'un « contrat de louage de services pour travail intermittent de porteur de journaux remplaçant ».

Suivant contrat de travail du 3 janvier 2008, ayant pris effet le 1^{er} janvier 2008, le contrat initial a été modifié et la salariée a été engagée en qualité d'« ouvrière de tri » à concurrence d'une durée hebdomadaire de 25 heures.

Par courrier du 26 octobre 2021, elle a été convoquée à un entretien préalable et par lettre du 5 novembre 2021, l'employeur a procédé à son licenciement avec effet immédiat en lui reprochant une absence injustifiée du 18 au 27 octobre 2021.

Quant à la précision des motifs du licenciement :

Conformément à l'article L. 124-10 paragraphe (3) du Code du travail, la notification de la résiliation immédiate pour motif grave doit être effectuée au moyen d'une lettre recommandée à la poste énonçant avec précision le ou les faits reprochés au salarié et les circonstances qui sont de nature à leur attribuer le caractère d'un motif grave.

L'indication du ou des motifs du congédiement doit révéler leur nature et leur portée exacte et elle doit permettre d'une part au salarié d'apprécier s'ils ne sont pas illégitimes ou si le congédiement n'a pas le caractère d'un acte économiquement et socialement anormal et de faire la preuve de la fausseté ou de l'inanité des griefs invoqués et, d'autre part au juge d'apprécier leur gravité et de vérifier si les motifs invoqués devant lui s'identifient avec ceux qui ont été notifiés au salarié par lettre recommandée.

En l'espèce, la lettre de licenciement correspond bien aux exigences légales et jurisprudentielles en la matière, l'employeur ayant non seulement indiqué la période d'absence reprochée mais encore les circonstances de nature à rendre impossible toute continuation de la relation de travail.

Quant au caractère réel et sérieux des motifs invoqués :

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

En l'espèce, PERSONNE1.) conteste le caractère injustifié de son absence. Elle fait valoir qu'à partir du 18 octobre 2021, soit la date à partir de laquelle l'employeur lui reproche l'absence injustifiée, elle se trouvait en congé de récréation.

Il y a lieu de rappeler que si la preuve de la matérialité du motif du licenciement appartient à l'employeur conformément aux termes de l'article L.124-11 précité, la preuve du caractère justifié d'une absence dûment prouvée appartient en revanche au salarié, sa présence au travail constituant une obligation de résultat.

La salariée se réfère à cet égard à un document intitulé « *Liste état des présences* » dont une copie figure dans ses pièces (pièce n°6 de Maître KRIEG) et dont un exemplaire supplémentaire, dûment cacheté en original par l'employeur, a été remis à l'audience.

Il résulte dudit document qu'après sa maladie qui a été encodée jusqu'au 17 octobre 2021, l'employeur a indiqué que la salariée se trouvait en « congé de récréation » pendant la période du 18 octobre 2021 jusqu'au 27 octobre 2021.

L'employeur n'a pas contesté qu'il s'agit bien-là d'un extrait du système informatique de gestion des temps auquel il s'est référé dans la lettre de licenciement et dans lequel sont saisis les absences des salariés notamment en cas d'accord d'un congé selon les règles internes.

S'il est vrai que PERSONNE1.) n'a pas prouvé à quelle occasion et dans quelles circonstances elle a demandé congé et que c'est à tort qu'elle

reproche à l'employeur de ne pas avoir prouvé qu'elle n'aurait pas demandé congé - la charge de la preuve appartenant à la salariée et non à l'employeur - le tribunal admet toutefois que le document invoqué par la requérante, en ce qu'il émane de la partie défenderesse, vaut avec l'extrajudiciaire des faits qui y sont indiqués.

Ce document n'est pas contredit par les attestations testimoniales de l'employeur.

Il ne résulte par ailleurs d'aucun élément du dossier que le congé ainsi attesté n'aurait été saisi qu'*ex post*, les explications afférentes de l'employeur n'étant ni confirmées par les attestations testimoniales versées, ni offertes en preuve et restant dès lors au stade de pure allégation.

L'employeur n'a par ailleurs donné aucune explication par qui et à quelle date la prétendue manipulation aurait été effectuée. Il n'a versé aucune attestation testimoniale, ni formulé aucune offre de preuve afin de confirmer pareille manipulation.

Dans ces circonstances et sans qu'il y ait lieu d'analyser les autres arguments des parties, le tribunal admet que la salariée a à suffisance établi le caractère justifié de l'absence reprochée.

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

Quant à l'indemnité compensatoire de préavis :

PERSONNE1.) réclame le paiement d'une indemnité compensatoire de préavis de quinze mois, soit la somme de 50.926,80 €.

L'employeur n'a pas contesté le principe de la demande.

Il résulte en effet des termes de l'article 27.2b de la convention collective de travail 3.0 pour les salariés de SOCIETE1.) que le délai de préavis à respecter en cas de licenciement non-justifié par un motif grave s'élève à 15 mois pour le salarié qui, tel qu'en l'espèce, est âgé de plus de 45 ans tout en disposant d'une ancienneté de plus de quinze ans.

Il y a par ailleurs lieu de rappeler que conformément à l'article L. 124-6 du Code du travail, la partie qui résilie le contrat à durée indéterminée sans y être autorisée par l'article L. 124-10 ou sans respecter les délais de préavis visés aux articles L. 124-4 et L. 124-5 est tenue de payer à l'autre partie une indemnité compensatoire de préavis égale au salaire correspondant à la durée du préavis ou, le cas échéant, à la partie de ce délai restant à courir.

La requérante peut dès lors prétendre à une indemnité compensatoire de préavis de quinze mois.

La partie défenderesse s'oppose en revanche au quantum réclamé alors qu'elle estime, sur base d'une jurisprudence (Cour d'appel, 12 janvier 2023, n°CAL-2019-00804 du rôle), que la requérante ne saurait cumuler ladite indemnité et les indemnités de chômage touchées en France.

L'indemnité compensatoire de préavis constitue un montant forfaitaire, dû sans considération du préjudice réellement subi par le salarié du fait de la brusque rupture du contrat de travail (en ce sens : Cour d'appel, 16 mars 2017, n°42799 du rôle).

Si en vertu de l'article L.521-4 (5), alinéa 2 du Code du travail, « *le montant des indemnités de chômage que l'employeur est condamné à rembourser au Fonds pour l'emploi est porté en déduction des salaires ou indemnités que l'employeur est condamné à verser au salarié en application du jugement ou de l'arrêt* » en plus particulièrement en déduction de l'indemnité compensatoire de préavis, force est toutefois de constater qu'en l'espèce et contrairement à la jurisprudence invoquée par l'employeur, le tribunal n'a pas été saisi d'un recours de la part de l'ETAT de sorte qu'à défaut pour l'employeur d'avoir invoqué une autre base légale à l'appui de son raisonnement, il n'y a pas lieu d'y faire droit.

La demande de la requérante est dès lors à déclarer fondée à concurrence du montant réclamé.

Quant à l'indemnité de départ :

PERSONNE1.) réclame encore une indemnité de départ correspondant à trois mois de salaire.

La partie défenderesse n'a pas pris position par rapport à cette demande.

Aux termes de l'article 27.2b de la prédite convention collective, qui reprend les principes fixés à l'article L.124-7 (1) du Code du travail, la salariée peut prétendre au paiement d'une indemnité de départ correspondant à trois mois de salaire.

Le montant réclamé n'ayant pas été contesté, il y a lieu de condamner l'établissement de droit public SOCIETE1.) à payer à PERSONNE1.) une indemnité de départ de (3 x 3.395,12 =) 10.185,36 €.

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 matériel et moral qu'il a subis du fait de son licenciement abusif.

La salariée réclame ainsi le montant de 21.723,99 € au titre de sa perte de rémunération entre la fin de la période couverte par l'indemnité de préavis ci-avant allouée et son futur départ à la retraite. Elle se réfère à cet égard à la jurisprudence existant en la matière en cas de licenciement de salariés en bout de carrière professionnelle.

La partie défenderesse s'oppose à cette demande en reprochant tout d'abord à la salariée de ne pas avoir effectué de recherche suffisante 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).

S'il est vrai qu'au vu de l'âge de la salariée (63 ans), on peut légitimement admettre qu'elle ne pouvait raisonnablement s'attendre à retrouver un nouvel emploi très rapidement, il n'en reste pas moins qu'il incombe à tout salarié de limiter son dommage et procédant à une recherche sérieuse d'un nouvel emploi.

Or, il résulte des éléments du dossier que la requérante ne semble avoir déposé des candidatures spontanées « dans le rangement et l'entretien » qu'à une reprise en février 2022, à quatre reprises en juin 2022 et à trois reprises en juillet 2022.

Elle n'a fait état d'aucune autre recherche ni pendant la période couverte par l'indemnité compensatoire de préavis (jusqu'en janvier 2023), ni ultérieurement, de sorte que le tribunal considère qu'elle ne saurait, malgré son âge, se prévaloir de l'existence d'un lien causal entre son licenciement abusif et le dommage prétendument subi après la période couverte par l'indemnité compensatoire de préavis.

La requérante n'ayant pas établi l'existence d'un préjudice matériel en lien causal dépassant la période d'ores et déjà couverte par l'indemnité de préavis, sa demande relative au préjudice matériel est à rejeter.

PERSONNE1.) réclame encore la réparation de son préjudice moral.

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 recherché un nouvel emploi.

Elle a néanmoins subi un préjudice moral du fait de la résiliation soudaine de son contrat de travail que le tribunal décidé d'indemniser moyennant l'allocation d'un montant évalué *ex aequo et bono* à 3.000 €.

Quant aux indemnités de procédure :

Chacune des parties réclame le paiement d'une indemnité de procédure.

PERSONNE1.) ayant dû exposer des frais 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 elle 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.

Au vu de l'issue du litige, la demande reconventionnelle de la partie défenderesse est en revanche à rejeter.

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 ;

d o n n e a c t e à PERSONNE1.) de la réduction de sa demande relative au préjudice matériel ;

d é c l a r e le licenciement du 5 novembre 2021 abusif ;

d i t la demande de PERSONNE1.) relative à l'indemnité compensatoire de préavis fondée pour le montant de 50.926,80 € ;

d i t sa demande relative à l'indemnité de départ fondée pour le montant de 10.185,36 € ;

d i t sa demande relative au préjudice moral fondée à concurrence du montant de 3.000 € ;

partant,

c o n d a m n e l'établissement de droit public SOCIETE1.) à payer à PERSONNE1.) la somme de 64.112,16 € avec les intérêts légaux à partir de la demande en justice, le 25 avril 2022, jusqu'à solde ;

d i t la demande de PERSONNE1.) relative au préjudice matériel non fondée ;

en **d é b o u t e** ;

d i t la demande de PERSONNE1.) 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 l'établissement de droit public SOCIETE1.) à payer à PERSONNE1.) une indemnité de procédure de 700 € ;

d o n n e a c t e à l'établissement de droit public SOCIETE1.) de sa demande reconventionnelle sur base de l'article 240 du Nouveau code de procédure civile ;

d i t cette demande non fondée ;

en **d é b o u t e** ;

c o n d a m n e l'établissement de droit 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,
Guy MORHENG, assesseur-patron,
André GILBERTZ, assesseur-salarié,
Adnan MUJKIĆ, 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.