

Texte pseudonymisé

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

Répertoire n° : 2119/23
E-TRAV-133/20

Audience publique du 7 novembre 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 B-ADRESSE2.),

- ***partie demanderesse*** - comparant par Maître Pierre-Nicolas KOCH, en remplacement de Maître Patricia Junqueira OLIVEIRA, avocats à Luxembourg,

et :

la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) S.à r.l., établie et ayant son siège social à L-ADRESSE3.), inscrite au Registre de Commerce et des Sociétés de Luxembourg sous le numéro NUMERO2.), représentée par son gérant actuellement en fonctions,

- ***partie défenderesse*** - comparant par Maître Gabriela SCHMIT, en remplacement de Maître Anne PAUL, avocats à Luxembourg.

Faits :

L'affaire fut introduite suivant requête déposée au greffe du tribunal du travail d'Esch-sur-Alzette en date du 22 juillet 2020, laquelle requête demeure annexée à la minute du présent jugement.

Les parties ont été convoquées à l'audience publique du 5 octobre 2020, date à laquelle l'affaire fut refixée au 11 janvier 2021.

Suite à neuf refixations ultérieures à la demande des parties, l'affaire parut utilement à l'audience publique du 3 octobre 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 22 juillet 2020, PERSONNE1.) demanda la convocation de son ancien employeur, la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) S.à r.l., 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'il qualifia d'abusif, les montants de :

| | |
|--|---------|
| - Indemnité compensatoire de préavis : | 4.917 € |
| - Préjudice matériel : | 5.000 € |
| - Préjudice moral : | 5.000 € |
| - Arriérés de salaire : | 528 € |

soit en tout 15.445 € avec les intérêts légaux tels que spécifiés au dispositif de ladite requête.

Il demanda encore sa condamnation, sous peine d'astreinte, à rectifier sa déclaration de sortie auprès du Centre Commun de la Sécurité Sociale.

Le requérant 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 demande, introduite dans les forme et délai de la loi, est recevable à cet égard.

Moyens et prétentions des parties :

A l'appui de sa demande, PERSONNE1.) fait valoir que suivant contrat de travail à durée déterminée du 24 août 2019, ayant pris effet le 26 août 2019, il est entré aux services de la société défenderesse pour une période censée expirer le 31 décembre 2019.

Il explique que par courrier daté au 6 novembre 2019, mais déposé à la poste qu'en date du 9 novembre 2019, l'employeur a procédé à son licenciement avec effet immédiat.

Le requérant expose que par courrier du 4 décembre 2019, il a contesté contre ce licenciement, ce dernier ayant été opéré en pleine période de maladie. A cet égard, il fait valoir :

- qu'il se trouvait en incapacité de travail du 6 novembre 2019 au 15 novembre 2019 ;
- que l'employeur a été informé de ladite incapacité, le certificat médical lui ayant été envoyé suivant courrier recommandé du 6 novembre 2019, réceptionné dès le 7 novembre 2019 ;
- qu'en procédant dès lors à son licenciement le 9 novembre 2019, l'employeur a agi en pleine connaissance de cause, en possession de son certificat médical et partant en violation des dispositions protectrices de l'article L.121-6 (3) du Code du travail.

A titre subsidiaire, le requérant fait valoir que le licenciement n'est pas fondé sur des motifs précis, réels et sérieux.

Considérant dès lors son licenciement comme étant abusif, PERSONNE1.) conclut au bien-fondé de ses demandes indemnitaires.

Il estime tout d'abord avoir droit à une indemnité compensatoire de préavis. Son contrat ayant normalement dû venir à échéance le 31 décembre 2019, il réclame de ce chef un montant de 4.917 € correspondant à ses salaires de novembre 2019 (du 9 au 30 novembre 2019, soit 2.062,50 €) et de décembre 2019 (soit un mois de salaire évalué à 2.854,50 €).

Il réclame ensuite l'indemnisation de son préjudice matériel à hauteur d'un montant de 5.000 €. Il n'a pas fourni d'autres explications, ni versé de pièces à cet égard.

Le requérant prétend encore à la réparation de son préjudice moral évalué à 5.000 €

Il reproche finalement à son ancien employeur d'avoir procédé à sa désaffiliation et d'avoir arrêté le paiement du salaire dès le 6 novembre 2019 (soit la date indiquée sur la lettre de licenciement) au lieu du 9 novembre 2019 (date de la fin du contrat), de sorte qu'il conclut à la rectification de sa déclaration de sortie du 6 au 9 novembre 2019 ainsi qu'au paiement d'un montant de (4 jours x 8 heures x 16,5 =) 528 € du chef du salaire correspondant à ladite période.

La société à responsabilité limitée SOCIETE1.) S.à r.l. s'oppose à la demande.

Elle conteste tout d'abord que le salarié ait été réellement malade.

A cet égard, elle explique que dès avant la notification du licenciement, les parties se trouvaient en pourparlers en vue d'une résiliation d'un commun accord du contrat de travail, résiliation qui aurait dû être signée le 6 novembre 2019.

Or, elle fait valoir que le jour en question, le salarié n'a pas signé ledit document en prétextant d'une maladie, alors pourtant qu'il aurait déclaré à ses collègues de travail que l'incapacité alléguée n'était pas réelle et ne devait servir qu'à éviter un licenciement.

A l'appui de son argumentation, l'employeur se réfère à deux attestations testimoniales et s'oppose dès lors à l'application des dispositions protectrices de l'article L.121-6 (3) du Code du travail.

En ce qui concerne le caractère réel et sérieux des motifs invoqués à l'appui du licenciement, l'employeur n'a pas pu fournir d'explications au tribunal.

Considérant le licenciement comme étant fondé et justifié, la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) S.à r.l. conclut au débouté pur et simple des revendications indemnitaires adverses.

A titre subsidiaire, elle conteste l'indemnité de préavis en faisant valoir que celle-ci aurait d'ores et déjà été payée dans le cadre des pourparlers visant la résiliation d'un commun accord.

Elle conteste encore les préjudices matériel et moral réclamés par le requérant.

Elle conteste finalement les arriérés de salaire, ceux-ci ayant également déjà été payés.

En termes de réplique, PERSONNE1.) fait valoir, par référence à une note de plaidoiries remise par l'employeur, que la société défenderesse a reconnu redevoir les montants réclamés de (4.917 + 528 =) 5.445 € à titre d'indemnité compensatoire de préavis et d'arriérés de salaire de sorte qu'elle ne saurait plus actuellement en contester le bien-fondé.

Par référence à cette même note de plaidoiries, il fait encore valoir que les paiements y visés n'ont pas été effectués par l'employeur, respectivement qu'ils sont sans rapport avec les montants réclamés de sorte qu'il n'y a pas lieu d'en tenir compte.

Le requérant conclut finalement à voir écarter les attestations testimoniales versées par l'employeur, lesdits documents n'étant pas accompagnés de documents d'identité et ne respectant dès lors pas le formalisme prévu par les dispositions de l'article 402 du Nouveau code de procédure civile.

Motifs de la décision :

A titre liminaire et en ce qui concerne la note de plaidoiries dont le contenu a été contesté par le requérant, le tribunal tient à préciser que si pareille note a bien été remise par l'employeur à l'audience du 3 octobre 2023, la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) S.à r.l. n'en a toutefois pas donné lecture.

Les débats devant le tribunal du travail étant oraux, les moyens y développés ne seront dès lors pris en considération que dans la mesure où l'employeur les a oralement repris à la barre.

Quant à la date du licenciement :

Il résulte des éléments soumis à l'appréciation du tribunal que suivant contrat de travail à durée déterminée du 24 août 2019, PERSONNE1.) est entré aux services de la société défenderesse en qualité de « plaquiste ».

Ce contrat de travail, conclu pour faire face à une surcharge de travail, a pris effet le 26 août 2019 et son terme a été fixé au 31 décembre 2019.

Suivant courrier daté au 6 novembre 2019, l'employeur a procédé au licenciement avec effet immédiat du salarié (pièce n°2 de Maître OLIVEIRA).

Le requérant explique que malgré la date figurant sur cette lettre de licenciement, ledit courrier n'a été notifié qu'en date du 9 novembre 2019. Il considère dès lors que le licenciement n'a été opéré qu'en date du 9 novembre 2019, date de sa remise à la poste.

L'employeur n'a pas pris position par rapport à cette circonstance.

Le tribunal constate que si le salarié a été licencié avec effet immédiat suivant courrier daté au 6 novembre 2019, il résulte toutefois d'une enveloppe versée par le requérant - et que l'employeur n'a pas autrement contestée - que ledit courrier n'a été déposé à la poste qu'en date du 9 novembre 2019 à 11.49 heures (pièce n°7 de Maître OLIVEIRA).

Dans la mesure où il est admis en jurisprudence que le licenciement est valablement réalisé et sort ses effets au moment où son auteur a manifesté sa volonté de rompre la relation de travail - cette manifestation de volonté étant donnée définitivement et irrévocablement par la remise à la poste de la lettre de licenciement – la résiliation du contrat n'a dès lors été opérée qu'en date du 9 novembre 2019.

C'est dès lors par rapport à cette dernière date qu'il y a lieu de vérifier l'existence de la protection contre le licenciement.

Quant à la protection en cas de maladie :

Le salarié estime qu'en procédant à son licenciement en date du 9 novembre 2019, l'employeur a violé les dispositions protectrices de l'article L.121-6 (3) du Code du travail, la résiliation ayant été opérée malgré son incapacité de travail dûment notifiée.

L'employeur conteste l'application du prédit article, le salarié n'ayant pas été malade.

Afin de bénéficier des dispositions protectrices invoquées par le salarié, ce dernier doit tout d'abord être malade.

Il résulte à cet égard d'un certificat médical établi par le Dr. PERSONNE2.) en date du 6 novembre 2019 que pendant la période du 6 au 15 novembre 2019, le salarié se trouvait en incapacité de travail (pièce n°4 de Maître OLIVEIRA).

Ce certificat constitue une présomption simple d'incapacité qu'il est loisible à l'employeur de renverser par tous les moyens.

L'employeur se réfère à cet égard à deux attestations versées parmi ses pièces.

PERSONNE1.) s'oppose à la prise en compte desdits documents, ces derniers ne respectant pas le formalisme de l'article 402 du Nouveau code de procédure civile.

Aux termes dudit article « *L'attestation est écrite, datée et signée de la main de son auteur. Celui-ci doit lui annexer, en original ou en photocopie, tout document officiel justifiant de son identité et comportant sa signature* ».

Il est admis que ce formalisme est essentiel pour garantir la sincérité d'une attestation versée en justice.

Or, le tribunal constate que les documents versés par la société défenderesse ne comportent pas la copie des documents d'identité des personnes censées les avoir établies.

Les attestations invoquées par l'employeur n'ayant pas été établies conformément à la loi, elles ne présentent pas les garanties suffisantes quant à leur sincérité de sorte qu'elles sont à rejeter comme étant dépourvues de toute force probante.

L'employeur n'ayant pas non plus soumis son salarié à un contre-examen médical, il n'a pas réussi à renverser la présomption simple d'incapacité de travail découlant du certificat médical SASSEL.

Il y a dès lors lieu d'admettre que le salarié était bien malade au moment de son licenciement.

Afin de pouvoir bénéficier des dispositions protectrices de l'article L.121-6 (3) du Code du travail, il ne suffit pas d'être malade. Il appartient encore au salarié malade de prouver qu'il a respecté les conditions imposées par ladite disposition.

A cet égard, il y a lieu de rappeler qu'aux termes de l'article L.121-6 du Code du travail :

« (1) Le salarié incapable de travailler pour cause de maladie ou d'accident est obligé, le jour même de l'empêchement, d'en avvertir personnellement ou par personne interposée l'employeur ou le représentant de celui-ci.

L'avertissement visé à l'alinéa qui précède peut être effectué oralement ou par écrit.

(2) Le troisième jour de son absence au plus tard, le salarié est obligé de soumettre à l'employeur un certificat médical attestant son incapacité de travail et sa durée prévisible.

(3) L'employeur averti conformément au paragraphe (1) ou en possession du certificat médical visé au paragraphe (2) n'est pas autorisé, même pour motif grave, à notifier au salarié la résiliation de son contrat de travail, ou, le cas échéant, la convocation à l'entretien préalable visé à l'article L. 124-2 pour une période de vingt-six semaines au plus à partir du jour de la survenance de l'incapacité de travail.

(...)

La résiliation du contrat effectuée en violation des dispositions du présent paragraphe est abusive ».

Il découle de cette disposition que le salarié malade qui entend se prévaloir de la protection contre le licenciement instaurée par le paragraphe (3) dudit article doit informer le jour même du début ou de la prolongation de sa maladie son employeur de son incapacité de travail. A partir de l'avertissement de l'employeur le premier jour de l'incapacité, le salarié est alors protégé contre le licenciement jusqu'à l'expiration du troisième jour de l'absence.

Le salarié doit par ailleurs, si l'incapacité de travail dure au-delà de trois jours, transmettre à son employeur au plus tard le troisième jour de l'incapacité de travail un certificat de maladie attestant l'incapacité et sa durée prévisible.

Le salarié peut aussi immédiatement présenter un certificat médical sans passer par la formalité de l'avertissement préalable et dans ce cas,

même à défaut d'avertissement oral ou écrit, l'employeur, une fois en possession du certificat médical lui soumis dans le délai légal, n'est plus autorisé, à partir de ce moment, à procéder à un licenciement.

En l'espèce, le requérant n'a ni établi, ni même prétendu avoir informé son employeur dès le premier jour de la maladie.

Il lui appartient dès lors de prouver qu'il lui a soumis le certificat médical du 6 novembre 2019 endéans le délai légal, soit avant le 8 novembre 2019.

Or, il résulte d'un rapport « Track and Trace » qu'en date du 7 novembre 2019, l'employeur s'est vu soumettre par le salarié un envoi recommandé n° NUMERO3.) posté la veille.

L'employeur n'ayant pas fait valoir de contestations particulières en ce qui concerne cet envoi, il y a lieu d'admettre que l'employeur s'est vu soumettre le certificat médical endéans le délai légal de sorte qu'il ne pouvait plus, à partir du 7 novembre 2019 et jusqu'à la fin de l'incapacité attestée, procéder au licenciement de son salarié.

Il s'ensuit que le congédiement opéré en date du 9 novembre 2019 est à déclarer abusif pour avoir été opéré en violation des dispositions protectrices de l'article L.121-6 paragraphe (3) du Code du travail.

Quant à l'indemnité compensatoire de préavis :

PERSONNE1.) réclame du chef de son licenciement abusif le paiement d'une indemnité compensatoire de préavis couvrant la période jusqu'au terme initialement fixé de son contrat de travail à durée déterminée.

L'employeur n'a pas fait valoir de contestations particulières, sauf à prétendre que l'indemnité réclamée aurait déjà été payé dans le cadre des pourparlers qui auraient dû aboutir à la résiliation d'un commun accord du contrat de travail.

S'agissant en l'espèce de la résiliation d'un contrat à durée déterminée, il y a lieu de rappeler les dispositions applicables en la matière :

Ainsi, l'article L.122-13 du Code du travail dispose ce qui suit :

« Hormis le cas visé à l'article L. 124-10 [résiliation pour faute grave], le contrat de travail à durée déterminée ne peut être résilié avant l'échéance du terme.

L'inobservation par l'employeur des dispositions de l'alinéa qui précède ouvre droit pour le salarié à des dommages et intérêts d'un

montant égal aux salaires qu'il aurait perçus jusqu'au terme du contrat sans que ce montant puisse excéder le salaire correspondant à la durée du délai de préavis qui aurait dû être observé si le contrat avait été conclu sans terme ».

Il découle dudit texte qu'en cas de résiliation anticipée injustifiée d'un contrat de travail à durée déterminée, le salarié peut réclamer du chef de son licenciement irrégulier et abusif le paiement de dommages et intérêts.

L'article L.122-13 du Code du travail ne prévoit en revanche pas l'allocation d'une indemnité de préavis proprement dite.

Le salarié n'a dès lors pas droit à une indemnité compensatoire de préavis, cette indemnité ne se concevant en vertu de l'article L.124-6 du Code du travail qu'en présence d'un contrat de travail à durée indéterminée (en ce sens : Cour d'appel, 21 avril 2016, n°41006 du rôle).

A défaut de base légale, le requérant est dès lors à débouter de sa demande.

Quant aux dommages et intérêts :

PERSONNE1.) réclame encore des dommages et intérêts pour préjudices matériel et moral sur base de l'article L.124-12 (1) du Code du travail.

L'employeur s'est opposé à cette demande.

Il y a lieu de rappeler que l'employeur a procédé à la résiliation abusive et avant terme d'un contrat de travail à durée déterminée de sorte qu'il n'y a pas lieu de se référer aux dispositions invoquées par le requérant.

Licencié en violation des dispositions de l'article L.122-13 prémentionné, PERSONNE1.) peut prétendre à des dommages et intérêts d'un montant égal aux rémunérations qu'il aurait perçues jusqu'au terme de son contrat de travail, sans que ce montant puisse excéder la rémunération correspondant à la durée du délai de préavis qui aurait dû être observé si le contrat avait été conclu sans terme.

Cette indemnisation a un caractère forfaitaire.

En effet, en prévoyant une indemnité due indépendamment de la preuve du préjudice réel et en limitant les dommages et intérêts au montant des salaires dus en cas de préavis, le législateur a instauré une indemnisation forfaitaire, par dérogation au principe de la réparation intégrale du préjudice réel. Cette indemnisation forfaitaire, suivant la méthode de détermination définie par la loi, couvre tant le préjudice matériel que le préjudice moral (en ce sens : Cour d'appel, 21 mars 2016,

n° 38657 du rôle ; Cour d'appel, 26 novembre 2020, numéro CAL-2019-00795 du rôle).

En l'espèce, l'employeur a résilié le contrat de travail avec effet au 9 novembre 2019 alors que le contrat aurait normalement dû perdurer jusqu'au 31 décembre 2019. Si le contrat de travail n'avait pas été convenu à terme, l'employeur aurait dû respecter un délai de préavis de deux mois, le requérant ayant eu une ancienneté inférieure à cinq ans.

Au vu du salaire mensuel fixé de (173 heures x 16,5 =) 2.854,50 €, il convient dès lors d'allouer au requérant à titre d'indemnisation de son dommage, toutes causes confondues, le montant de (2.062,50 + 2.854,50 =) 4.917 €.

Quant aux arriérés de salaire :

PERSONNE1.) reproche ensuite à l'employeur de lui rester redevoir un montant de 528 € à titre d'arriérés de salaire pour la période du 6 au 9 novembre 2019, soit les quatre jours situés entre sa désaffiliation et la notification effective de son licenciement.

L'employeur n'a pas fait valoir de contestation particulières, sauf à prétendre que le salaire réclamé aurait déjà été payé.

Il y a lieu de rappeler que conformément aux dispositions de l'article L.121-6 (3) alinéa 2 du Code du travail : « *Le salarié incapable de travailler a droit au maintien intégral de son salaire et des autres avantages résultant de son contrat de travail jusqu'à la fin du mois de calendrier au cours duquel se situe le soixante-dix-septième jour d'incapacité de travail pendant une période de référence de dix-huit mois de calendrier successifs. (...)* ».

Le contrat de travail du requérant n'ayant été résilié qu'en date du 9 novembre 2019, PERSONNE1.) peut dès lors prétendre au maintien de sa rémunération, pendant sa maladie, jusqu'à cette date.

La société défenderesse s'étant contentée de verser pêle-mêle un ensemble de virements sans se référer à une pièce particulière et aucun des montants y indiqués ne correspondant au salaire réclamé, l'employeur n'a pas prouvé que le montant réclamé a bien été payé.

La demande est dès lors à déclarer fondée pour le montant réclamé.

Le requérant n'ayant pas justifié du cours des intérêts tel que stipulé dans sa requête introductive, les intérêts légaux sur les montants ci-avant alloués ne sont dus qu'à partir de la demande en justice jusqu'à solde.

Quant à la rectification de la déclaration de sortie :

Le requérant reproche finalement à son ancien employeur d'avoir procédé à sa désaffiliation dès le 6 novembre 2019 alors que le courrier de licenciement n'a été notifié qu'en date du 9 novembre 2019. Il demande dès lors la condamnation de la partie défenderesse à rectifier cette déclaration erronée.

La société à responsabilité limitée SOCIETE1.) S.à r.l. n'a pas autrement pris position par rapport à cette demande.

La demande dont objet est dirigée contre la partie défenderesse en raison d'une obligation incombant à celle-ci en vertu de l'article 425 du Code de la sécurité sociale.

S'agissant d'une contestation relative à l'existence d'un contrat de travail - la partie défenderesse n'a en effet pas payé les salaires pour la période postérieure au 6 novembre 2019 - le tribunal est compétent pour en connaître (voir à ce sujet : Cour d'appel, 21 mai 2015, n°40374 du rôle).

L'employeur n'ayant pas contesté avoir procédé à la désaffiliation de son salarié avec effet au 6 novembre 2019 alors même que la lettre de licenciement n'a été notifiée qu'en date du 9 novembre 2019 et que le contrat de travail a dès lors perduré jusqu'à cette date, il convient de faire droit à la demande du requérant et de condamner la société défenderesse à affilier PERSONNE1.) auprès du Centre Commun de la Sécurité Sociale comme salarié pour la période du 6 au 9 novembre 2019.

Afin d'assurer l'exécution de cette condamnation, il y a lieu de l'assortir d'une astreinte conformément à l'article 2059 du Code civil.

Quant à l'indemnité de procédure :

Au vu de la nature et du résultat du litige, il serait inéquitable de laisser l'intégralité des frais non compris dans les dépens à charge du requérant qui a dû ester en justice pour faire reconnaître ses droits. Le tribunal possède les éléments d'appréciation suffisants pour fixer à 700 € la part des frais non compris dans les dépens qu'il serait inéquitable de laisser à sa charge.

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.

Il y a dès lors lieu d'ordonner l'exécution provisoire du présent jugement à concurrence du montant de 528 € que le salarié s'est vu accorder du chef de ses arriérés de salaire.

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 i t que le licenciement d'PERSONNE1.) a été effectué le 9 novembre 2019 ;

d é c l a r e ce licenciement abusif ;

d i t la demande d'PERSONNE1.) relative à l'indemnité compensatoire de préavis non fondée ;

en **d é b o u t e** ;

d i t sa demande relative aux dommages et intérêts fondée à concurrence du montant de 4.917 € toutes causes confondues ;

d i t sa demande relative aux arriérés de salaire fondée pour le montant de 528 € ;

partant,

c o n d a m n e la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) S.à r.l. à payer à PERSONNE1.) la somme de 5.445 € avec les intérêts légaux à partir de la demande en justice, le 22 juillet 2020, jusqu'à solde ;

d i t fondée la demande tendant à la rectification de la déclaration de sortie ;

partant,

c o n d a m n e la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) S.à r.l. à affilier PERSONNE1.) en qualité de salarié auprès du Centre Commun de la Sécurité Sociale pour la période du 6 au 9 novembre 2019 et ce endéans un délai de 15 jours à partir de la notification du présent jugement, sous peine d'une astreinte de 50 € par jour de retard ;

d i t que cette astreinte est limitée au montant de 1.000 € ;

d i t la demande d'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 la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) S.à r.l. à payer à PERSONNE1.) une indemnité de procédure de 700 €;

o r d o n n e l'exécution provisoire du jugement, nonobstant appel et sans caution, pour le montant de 528 € accordé au salarié à titre d'arriérés de salaire ;

c o n d a m n e la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) S.à r.l. 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,
Armand ROBINET, 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.