

Texte pseudonymisé

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

Répertoire n° : 2120/23
E-TRAV-106/21

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 F-ADRESSE1.),

- ***partie demanderesse*** - comparant par Maître Agathe SEKROUN, avocat à Luxembourg,

et :

la société anonyme SOCIETE1.) S.A., établie et ayant son siège social à L-ADRESSE2.), inscrite au Registre de Commerce et des Sociétés de Luxembourg sous le numéro NUMERO1.), représentée par son conseil d'administration actuellement en fonctions,

- ***partie défenderesse*** - comparant par Maître Chiara DI PRIMIO, en remplacement de Maître Christian JUNGERS, avocats à Strassen.

Faits :

Les faits et rétroactes résultent à suffisance de droit d'un premier jugement rendu contradictoirement entre parties en date du 8 mai 2023, répertoire n° 938/23, du procès-verbal d'enquête du 22 juin 2023, répertoire n° 1309/23 ainsi que du procès-verbal de contre-enquête du 18 septembre 2023, répertoire n° 1766/23.

La continuation des débats fut fixée au 9 octobre 2023, date à laquelle l'affaire fut utilement retenue.

A cette 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 :

Revu le jugement répertoire n°938/23 du 8 mai 2023.

Revu le résultat des enquête et contre-enquête tenues en date des 22 juin 2023 et 18 septembre 2023 (et non 8 septembre 2023 tel qu'indiqué dans le procès-verbal de contre-enquête).

A l'audience publique du 9 octobre 2023, fixée en vue de la continuation des débats, la société anonyme SOCIETE1.) S.A. estime avoir prouvé le caractère réel et sérieux des motifs invoqués à l'égard de sa salariée et plus particulièrement :

- son comportement en rapport avec son départ en cure ainsi que la désorganisation en résultant, établis par le résultat de l'enquête ;
- son absentéisme habituel pour raisons de santé, établi par ses certificats médicaux du 9 septembre 2019 au 30 septembre 2020.

Elle conclut dès lors au débouté de la demande.

PERSONNE1.) conteste le résultat de l'enquête ainsi que l'impartialité des témoins. Elle conteste encore toute intention de nuire à l'employeur, ce dernier ayant été informé de son intention de partir en cure dès le début et s'étant vu confirmer les dates de son absence dès le lendemain de la prescription médicale. Elle estime par ailleurs que les faits établis dans ce contexte ne sauraient constituer des motifs sérieux de licenciement. Elle conteste finalement toute désorganisation de l'entreprise.

La salariée n'a plus pris position par rapport au motif tiré de l'absentéisme habituel, sauf à se référer à une décision du Conseil arbitral du 20 avril 2023 confirmant son droit aux indemnités pécuniaires de maladie pour la période du 6 juillet 2020 au 30 septembre 2020.

Elle déclare finalement maintenir ses demandes indemnitaires telles que formulées à l'audience du 27 mars 2023.

Appréciation de la demande :

Il y a lieu de rappeler que la requérante, entrée aux services de son employeur en date du 1^{er} mars 1995, s'est vue convoquer à un entretien

préalable le 10 mars 2020 avant de se voir licencier avec le préavis légal suivant courrier du 19 mars 2020.

Suite à sa demande, l'employeur lui a fourni les motifs de son licenciement tirés notamment de :

- son comportement en rapport avec son départ en cure du 12 août 2019 au 1^{er} septembre 2019 ;
- son absentéisme habituel pour raisons de santé du 9 septembre 2019 au 25 mai 2020.

Les autres motifs invoqués à l'appui du congédiement ont été écartés pour cause d'imprécision.

Le tribunal a encore rejeté – pour ne pas constituer un motif déterminant - les absences pour cause de maladie du 25 mars 2020 au 25 mai 2020, celles-ci étant postérieures à la convocation à l'entretien préalable.

Pour le surplus, le tribunal a ordonné des enquêtes ayant pour objet les circonstances dans lesquelles s'est opéré le départ en cure de la salariée, tout en réservant à cette même occasion l'appréciation du caractère réel et sérieux de l'absentéisme habituel reproché.

Quant au départ en cure :

Il est constant en cause que la requérante est partie en cure thermique pendant la période du 12 août 2019 au 1^{er} septembre 2019.

La société défenderesse lui reproche dans ce contexte d'avoir désorganisé le planning de l'entreprise, la salariée ayant - dans un premier temps - déclaré à sa responsable, chargée d'organiser les congés pour l'année 2019, qu'elle n'allait pas l'intention de partir en cure en 2019 avant de se raviser et d'annoncer sa cure à un moment où tous les congés avaient déjà été fixés. Elle estime qu'au vu des circonstances ayant entouré son départ en cure, le comportement de la salariée est fautif et de nature à justifier son licenciement.

PERSONNE1.) explique de son côté qu'elle avait bien informé son employeur dès le départ de son souhait de faire une cure, le rendez-vous médical afférant n'ayant toutefois pas encore eu lieu de sorte qu'elle ne pouvait pas, à ce moment, se prononcer sur la faisabilité et la date de pareille cure.

A cet égard, le témoin PERSONNE2.) a déclaré ce qui suit :

« Je me rappelle qu'en début d'année 2019, je devais faire le planning des congés. Vu que Madame PERSONNE1.) avait pris une cure vers le mois de juin

2018, je lui ai demandé si elle avait l'intention de prendre une cure au courant de l'année 2019. Suite à ma question elle m'a répondu que non, mais qu'elle allait probablement prendre une cure l'année d'après.

Suite à sa réponse, j'ai pu établir les plannings des congés de l'année 2019 en fonction des demandes de congé reçues. Suite à cela ce planning a été transféré à la gérante du magasin Madame PERSONNE3.) qui, après certaines modifications l'a approuvé de sorte qu'il a par la suite été officialisé et que le personnel a pu procéder à la réservation de leur congé.

Vers le mois d'avril 2019 ou mai 2019 (...) je me trouvais ensemble avec Madame PERSONNE3.). Madame PERSONNE1.) nous a annoncé à cette occasion, sur un ton ironique, qu'elle avait changé d'avis et qu'elle allait quand-même prendre une cure au courant de l'année 2019. Elle nous a expliqué qu'elle avait eu le choix entre le mois d'août 2019 et le mois d'octobre 2019 et qu'elle avait décidé de faire cette cure en août 2019.

Nous lui avons annoncé que cela posait problème puisqu'elle avait dit qu'elle n'allait pas prendre de cure, que les congés avaient été organisés et que le mois d'août était le mois où il manquait le plus de personnel.

Elle nous a répondu que ce n'était pas son problème et qu'on n'avait qu'à embaucher.

Finalement Madame PERSONNE1.) est bien partie en cure pendant les trois dernières semaines du mois d'août 2019 et, vu que la plupart des collègues avaient réservé leurs vacances, j'ai dû annuler les miennes puisque je n'avais pas de telle réservation ».

PERSONNE1.) estime tout d'abord qu'il n'y a pas lieu d'accorder crédit à ces déclarations, le témoin entendu faisant toujours partie du personnel de la société défenderesse.

Or, la seule circonstance qu'un témoin se trouve aux services d'une partie au procès n'est pas de nature à mettre en doute la crédibilité ainsi que la sincérité de ses déclarations.

Celles-ci ne se trouvent par ailleurs contredites ni par les déclarations du témoin entendu lors de la contre-enquête, ni par aucun autre élément du dossier.

Il est dès lors établi sur base des déclarations du témoin PERSONNE2.) qu'en début d'année 2019, à l'occasion du planning des congés de l'année en cours, la société défenderesse a souhaité savoir si PERSONNE1.) avait l'intention de partir en cure afin de déterminer si et dans quelle mesure elle pouvait faire droit aux demandes du personnel souhaitant partir en congé pendant la même période, l'employeur étant toujours en droit en vertu de l'article L.233-10 du Code du travail de refuser des demandes de congé si les besoins du service s'y opposent.

Contrairement aux déclarations de la salariée, qui affirme avoir communiqué ses intentions à l'employeur, il ne résulte d'aucun élément du dossier qu'elle ait informé la société défenderesse de la date de son

départ en cure - ni même de son souhait de vouloir partir en cure - le témoin PERSONNE2.) ayant déclaré le contraire lors de son audition.

Il y a dès lors lieu d'admettre que bien que la salariée voulait partir en cure, elle n'en a pas informé son employeur qui, en accordant aux autres salariés les congés qu'ils avaient demandés, a légitimement pu admettre que la requérante serait présente - sauf imprévis - pour accomplir ses tâches.

Or, il résulte des déclarations du témoin PERSONNE2.) que vers le mois d'avril 2019 ou de mai 2019, la requérante lui a annoncé qu'elle avait « changé d'avis » et qu'elle allait quand-même partir en cure.

PERSONNE1.) n'a pas fait état à cet égard d'imprévis, ni d'une aggravation de son état de santé, se contentant de contester – par référence à un certificat du 23 avril 2019 du Dr. PERSONNE4.) (pièce n°29 de Maître Agathe SEKROUN) - qu'elle avait l'intention de nuire à l'employeur puisque ce dernier aurait été informé de la cure dès le lendemain de la prescription.

La requérante considère encore que dans la mesure où l'employeur a été informé dès le mois d'avril ou de mai 2019 de la cure qui devait avoir lieu en août 2019, il avait largement le temps pour s'organiser de sorte qu'il ne saurait y avoir désorganisation de ses services.

Le tribunal constate tout d'abord qu'il ne résulte pas du certificat invoqué par la salariée, qui n'est en fait qu'un certificat de présence à une consultation, que c'est bien à cette occasion et par ce médecin que la cure litigieuse a été prescrite.

Ensuite, il y a lieu de rappeler qu'il résulte de l'enquête que c'est en début d'année que les congés ont été organisés, cette circonstance étant encore confirmée par le règlement interne versé par l'employeur aux termes duquel la procédure d'attribution du congé a lieu du 1^{er} mars au 1^{er} avril de chaque année (pièce n°4 de Maître Christian JUNGERS).

Il s'ensuit que l'information de l'employeur dès la fin du mois d'avril 2019 n'est pas de nature à exclure une désorganisation du service, les congés ayant déjà été attribués notamment sur base des déclarations initiales de la salariée.

Confrontée à l'absence annoncée de PERSONNE1.), la société défenderesse a dès lors nécessairement dû se réorganiser pour trouver un remplaçant et a partant vu son fonctionnement normal perturbé. Il résulte encore de l'enquête que dans la mesure où toutes les salariées avaient réservé leurs vacances, c'est le témoin PERSONNE2.) qui a dû remplacer la requérante absente.

La requérante fait encore valoir qu'on ne saurait lui reprocher d'avoir pris sa cure pendant les vacances d'été, la salariée n'ayant fait qu'accepter les dates qui lui furent proposées.

Or, il résulte du témoignage de PERSONNE2.) que d'après les propres déclarations de la requérante, elle aurait pu prendre sa cure au courant du mois d'octobre 2019.

Dans ces conditions, le tribunal considère que dans la mesure où c'est la salariée qui est à l'origine des difficultés d'organisation, elle aurait dû s'abstenir de partir à un moment où l'employeur devait faire face à une pénurie de personnel, sinon du moins se concerter avec lui pour convenir de son départ en tenant compte des intérêts respectifs en jeu, ce qu'elle a omis de faire.

La salariée explique encore avoir accepté la cure en août 2019 sans trop se poser de questions, l'employeur ayant toujours pris recours à des étudiants ou à des contrats à durée déterminée pendant les vacances d'été.

Il ne résulte toutefois pas des éléments soumis à l'appréciation du tribunal que l'employeur ait eu la possibilité, en août 2019, de prendre recours à de tels contrats, tel ne semblant pas avoir été le cas puisque c'est le témoin PERSONNE2.) qui a dû annuler son congé.

La salariée fait finalement valoir que la seule circonstance que sa responsable a dû reporter son congé n'est pas susceptible de constituer une désorganisation du service de nature à justifier son licenciement après 25 ans d'ancienneté.

Le tribunal ne saurait partager ce point de vue.

Il y a en effet lieu de rappeler que les congés ont été accordés notamment sur base des déclarations initiales de la requérante.

Celle-ci a ensuite fait ses choix en fonction de ses propres intérêts, sans se préoccuper d'aucune manière ni des éventuelles incidences sur le fonctionnement de l'entreprise, ni de celles sur les congés qui avaient entretemps été attribués à ses collègues.

La réponse de PERSONNE1.) que « *ce n'était pas son problème* » et que l'employeur n'avait qu'à embaucher ne fait que confirmer l'attitude inacceptable de la salariée qui, en mettant son employeur devant le fait accompli, a rompu le lien de confiance nécessaire au maintien de l'emploi.

Quant à l'absentéisme habituel pour raisons de santé :

L'employeur reproche encore à sa salariée d'avoir été absente pendant la période du 9 septembre 2019 au 30 septembre 2020, soit la

période suivant son retour de cure. Il estime qu'il s'agit là d'un absentéisme habituel, établi à suffisance par les certificats médicaux versés en cause.

Il estime encore qu'au vu de la multiplicité des absences, il y a lieu de présumer la perturbation du service.

La salariée n'ayant plus pris position par rapport à ce motif, il y a lieu d'admettre qu'elle a entendu maintenir son argumentation développée lors de l'audience du 27 mars 2023.

Le tribunal ayant d'ores et déjà retenu dans son jugement du 8 mai 2023 qu'il n'y avait pas lieu, dans l'appréciation de l'absentéisme habituel, de tenir compte des absences du 24 mars 2020 au 25 mai 2020, postérieures à la convocation à l'entretien préalable, il n'y a plus lieu d'y revenir.

Pour ce même motif, il n'y a pas lieu de tenir compte des absences du 26 mai 2020 au 30 septembre 2020 que l'employeur a invoquées pour la première fois après l'enquête. Ces absences n'ont d'ailleurs pas été invoquées à l'appui du licenciement puisqu'elles sont postérieures à la lettre de motivation du 30 avril 2020.

En ce qui concerne les autres absences, il résulte des éléments soumis à l'appréciation du tribunal (pièce n°1 de Maître Christian JUNGERS et pièces n°13 et suivantes de Maître Agathe SEKROUN) que suite à sa cure en août 2019, PERSONNE1.) s'est trouvée en incapacité de travail continue pour « état anxio-dépressif » pendant les périodes suivantes :

- du 09.09.2019 au 23.09.2019
- du 24.09.2019 au 08.10.2019
- du 09.10.2019 au 23.10.2019
- du 22.10.2019 au 20.11.2019
- du 20.11.2019 au 20.12.2019
- du 19.12.2019 au 20.01.2020
- du 20.01.2020 au 21.02.2020
- du 27.01.2020 au 27.03.2020.

Il est admis que l'absentéisme habituel pour raisons de santé peut être une cause de rupture du contrat de travail lorsque, d'une part, il y a absences longues ou nombreuses et répétées et lorsque, d'autre part, il y a une gêne considérable dans le bon fonctionnement de l'entreprise, sans certitude ou même probabilité d'amélioration dans un avenir proche et que l'employeur a de justes raisons d'admettre qu'il ne peut plus compter désormais sur la collaboration régulière et efficace de son salarié.

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 :

- il faut être en présence d'un absentéisme habituel pour raison de santé ;
- il faut que cet absentéisme apporte une gêne indiscutable au fonctionnement du service ;
- il faut que l'employeur ne puisse plus compter sur une collaboration suffisamment régulière pour les nécessités du fonctionnement de l'entreprise.

En revanche, 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 professionnelle du salarié (en ce sens : Cour d'appel, 12 mars 2015, n°40838 du rôle).

A l'audience du 27 mars 2023, PERSONNE1.) a fait valoir que même si ses incapacités n'ont pas été reconnues comme étant en lien avec une maladie professionnelle, elles trouvent leur source dans le contrat de travail, la dépression attestée par ses médecins n'étant que le résultat de la mauvaise ambiance découlant d'une répartition inégalitaire des heures de travail au sein de l'entreprise.

La salariée n'a toutefois pas tiré de conclusions juridiques à cet égard.

A supposer qu'elle ait entendu faire écarter tout ou partie des dites incapacités en raison de l'origine prétendument professionnelle de ces dernières, le tribunal se doit de constater que - s'il résulte effectivement des certificats et avis d'arrêt de travail que les médecins ont diagnostiqué un « syndrome anxio-dépressif » - il ne résulte en revanche d'aucun élément probant du dossier que ce syndrome trouve son origine dans l'exécution du contrat de travail, les documents en question ayant été établis sur base des seules déclarations de la salariée.

Celle-ci n'a par ailleurs prouvé ni l'existence d'un changement d'horaire caractérisé par une répartition inégalitaire des heures de travail, ni l'existence d'une mauvaise ambiance au travail.

PERSONNE1.) a encore versé une attestation testimoniale, sans pour autant en tirer aucune conclusion ni même en faire état à l'occasion de ses plaidoiries.

Etant donné que ledit document ne concerne pas la situation spécifique de la requérante et que le tribunal ignore dès lors les arguments que la salariée entendait en déduire, il y a lieu de passer outre.

Le tribunal constate finalement, en ce qui concerne l'origine prétendument professionnelle des incapacités de travail, que la requérante a eu des antécédents spécifiques de dépression dès l'année 2001, soit bien avant la période litigieuse (cf. pièce n°15 de Maître Agathe SEKROUN).

Dans ces circonstances, la salariée n'a pas établi que tout ou partie des absences reprochées ont été occasionnées par son activité professionnelle, l'existence d'un absentéisme habituel pour raisons de santé étant dès lors à apprécier en tenant compte de l'ensemble des absences ci-avant énoncées.

PERSONNE1.) s'est encore référé à l'occasion de ses plaidoiries à un rapport d'expertise du 13 janvier 2023 ainsi qu'à une décision du Conseil arbitral du 20 avril 2023 confirmant son état de santé pendant la période de juin 2019 à septembre 2019.

L'employeur n'ayant pas contesté la justification médicale des absences reprochées et les documents versés par la salariée visant par ailleurs des périodes d'absence non retenues par le tribunal, il n'y a pas lieu de s'y s'attarder autrement.

La requérante a finalement fait plaider qu'au vu de son âge, le nombre ainsi que la fréquence des absences invoquées n'a rien d'anormal. Elle estime encore que dans la mesure où il s'agit d'une absence continue à laquelle l'employeur a facilement pu pallier, elle n'a pas pu perturber le fonctionnement de l'entreprise, pareille perturbation n'étant pas établie.

A cet égard, il y a lieu de rappeler que des absences d'une importance telle qu'elles ne peuvent, du fait de leur fréquence et de leur durée inhabituelle, être considérées comme un risque normal à supporter par toute entreprise, constituent une cause sérieuse de rupture du contrat de travail.

Or, le tribunal constate qu'après sa cure en août 2019, la salariée a été absente de manière continue du 9 septembre 2019 au 27 mars 2020, soit pendant une période de plus de six mois, couverte par huit certificats médicaux successifs établis pour des durées variant entre deux semaines et deux mois.

Les absences de PERSONNE1.) étaient donc non seulement répétées mais également irrégulières et imprévisible, mettant ainsi l'employeur dans une situation où il ne pouvait plus ni raisonnablement organiser le bon fonctionnement de son entreprise en spéculant sur la présence de sa salariée, ni durablement pourvoir à son remplacement en comptant sur son absence.

Ainsi, les absences continues de PERSONNE1.) étaient d'une importance telle qu'elles n'étaient plus à considérer comme un risque normal à supporter par l'entreprise, mais comme un absentéisme habituel de nature à constituer une cause sérieuse de résiliation du contrat de travail.

Il a par ailleurs été décidé en matière d'absentéisme habituel pour cause de maladie que la perturbation de l'entreprise est présumée si, tel qu'en l'espèce, il n'est plus possible pour l'employeur en raison de la fréquence des absences de compter sur une collaboration régulière et efficace de son salarié, les absences de la requérante constituant autant d'occasions pendant lesquelles l'employeur est obligé de réorganiser son service et de répartir autrement la charge du travail.

A cet égard, il y a lieu de rappeler que l'engagement d'un salarié auprès d'un employeur s'explique par la nécessité de sa présence au poste de travail et l'exécution régulière des tâches lui incombant.

Une société n'emploie que le nombre de personnes dont elle a besoin pour réaliser ses objectifs et en cas d'absence pendant une très longue période d'un salarié, les tâches de celui-ci doivent être réparties parmi ses collègues ou confiées à des intérimaires, ce qui implique nécessairement des problèmes d'organisation du travail.

La désorganisation étant présumé et l'employeur n'ayant pas l'obligation de prouver spécifiquement en quoi les absences successives de la salariée l'ont perturbé, les points 15 à 17 de l'offre de preuve formulée par l'employeur lors de l'audience du 27 mars 2023 sont à écarter pour défaut de pertinence.

A cette même audience, la société défenderesse a fait état de la perturbation spécifique suite à l'absence du 21 novembre 2019 au 20 décembre 2019 en versant une photo - prétendument publiée le 11 décembre 2019 et montrant la salariée en train de faire la fête – de laquelle l'employeur avait cru pouvoir déduire que sa salariée allait mieux et qu'elle allait reprendre son travail à l'expiration de la période d'incapacité en cours, un nouveau certificat médical lui ayant toutefois été envoyé par la suite.

La requérante avait fait valoir divers moyens pour faire écarter ladite photo des débats.

La présomption de perturbation s'appliquant également à cette période d'incapacité, la photo invoquée par l'employeur est à écarter pour défaut de pertinence de sorte qu'il devient oiseux d'analyser les moyens invoqués par la requérante dans ce contexte.

Il y a finalement lieu de rappeler que la salariée a la possibilité de renverser par toutes voies de droit la présomption de désorganisation de l'entreprise (en ce sens : Cour d'appel, 6 juin 2019, n° CAL -2018-00273 du rôle).

Or, la présomption n'a pas été renversée, la requérante s'étant contentée de faire valoir que la fréquence et la durée de ses incapacités n'étaient pas suffisantes pour entraîner la désorganisation invoquée.

L'absentéisme de PERSONNE1.) constitué d'absences nombreuses et répétées ayant dès lors apporté une gêne indiscutable au fonctionnement de l'entreprise et l'employeur n'ayant plus pu compter sur une collaboration suffisamment régulière pour les nécessités du fonctionnement de son service, c'est à juste titre que la société défenderesse a fait état de l'absentéisme habituel de la requérante pour justifier son licenciement.

Au vu du comportement adopté par la salariée dans le contexte de son départ en cure du 12 août 2019 au 1^{er} septembre 2019 d'une part, suivi de son absentéisme habituel pour raisons de santé à partir du 9 septembre 2019 d'autre part, ayant tous deux perturbé l'organisation du service, le licenciement du 19 mars 2020 est à déclarer fondé nonobstant l'ancienneté revendiquée par la salariée.

Le licenciement n'étant pas abusif, les revendications indemnitaires formulées par PERSONNE1.) sur base de l'article L.124-12 du Code du travail sont à rejeter.

Quant aux indemnités de procédure :

Au vu de l'issue du litige, la requérante ne saurait prospérer dans sa demande relative à l'indemnité de procédure de sorte qu'il y a lieu de l'en débouter.

La société défenderesse ayant dû exposer des frais d'avocat pour faire valoir ses droits, 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 500 € le montant qu'il y a lieu de lui allouer de ce chef.

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 ;

vidant le jugement répertoire n° 938/23 du 8 mai 2023 ;

déclare le licenciement du 19 mars 2020 fondé et justifié ;

dit les demandes de PERSONNE1.) en paiement de dommages et intérêts pour préjudices matériel et moral non fondées ;

en **déboute** ;

d i t sa demande relative à l'indemnité de procédure non fondée ;

en **d é b o u t e** ;

d i t la demande reconventionnelle de la société anonyme SOCIETE1.) S.A. fondée à concurrence de la somme de 500 € ;

partant,

c o n d a m n e PERSONNE1.) à payer à la société anonyme SOCIETE1.) S.A. une indemnité de procédure de 500 € ;

c o n d a m n e PERSONNE1.) 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.