

Texte pseudonymisé

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

Répertoire n° 350/24
E-TRAV-251/21

Audience publique du 8 février 2024

Dans la cause entre:

PERSONNE1.), demeurant à L-ADRESSE1.),

- **partie demanderesse** - comparant par Maître Rui VALENTE, avocat, demeurant tous les professionnellement à Bech-Kleinmacher, à l'audience publique du 11 janvier 2024,

et:

la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) s.à r.l., établie et ayant son siège social à L-ADRESSE2.), représentée par son gérant actuellement en fonctions et immatriculée au registre de commerce et des sociétés de Luxembourg sous le numéro NUMERO1.),

- **partie défenderesse** - comparant par Maître Myriam PAQUET, en remplacement de Maître Jean-Jacques LORANG, avocats à la Cour, demeurant tous les deux professionnellement à Luxembourg, à l'audience publique du 11 janvier 2024,

et encore:

L'ÉTAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, pris en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'Emploi, représenté par son Ministre du Travail, p.a. Agence pour le développement de l'emploi, L-1229 Luxembourg, 10, rue Bender,

- **partie intervenante** - comparant par Maître Franca ALLGRA, avocat à la Cour, demeurant professionnellement à Luxembourg, ne comparant pas à l'audience publique du 11 janvier 2024.

Faits:

L'affaire fut introduite par requête - annexée à la présente minute - déposée au greffe de la justice de paix de et à Esch-sur-Alzette en date du 24 décembre 2021 par Maître Rui VALENTE, avocat, demeurant professionnellement à Bech-Kleinmacher, au nom et pour compte de PERSONNE1.).

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 13 janvier 2022, lors de laquelle Maître Jean-Jacques LORANG, avocat à la Cour, demeurant professionnellement à Luxembourg, se présenta pour la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) s.à.r.l..

A la demande des parties, l'affaire fut remise à l'audience publique du 7 juillet 2022.

Aucune des parties ne s'étant présentée à l'appel de la cause à cette audience, l'affaire fut refixée à l'audience publique du 14 juillet 2022. Comme aucune de parties ne se présenta à l'appel de la cause, l'affaire fut rayée et retirée du rôle par le tribunal.

A la demande du mandataire de PERSONNE1.), les parties furent reconvoquées à l'audience publique du 2 février 2023.

Le mandataire de PERSONNE1.) ayant toutefois sollicité l'exoine, l'affaire fut remise à l'audience publique du 13 juillet 2023. Aucune des parties ne s'étant présentée à l'appel de la cause, l'affaire fut remise à l'audience publique du 5 octobre 2023 pour fixation.

Après avoir conféré avec les parties lors de l'appel des causes à l'audience publique du 5 octobre 2023 sur la nécessité de faire intervenir l'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, l'affaire fut remise à l'audience publique du 11 janvier 2024, audience pour laquelle l'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG fut également convoqué.

A l'appel de la cause à cette audience, Maître Franca ALLGRA se présenta pour l'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, agissant en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'Emploi.

PERSONNE1.) comparut par Maître Rui VALENTE, avocat, tandis que la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) s.à.r.l. comparut par Maître Myriam PAQUET, avocat à la Cour, en remplacement de Maître Jean-Jacques LORANG, préqualifié.

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

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 du 22 décembre 2021 mais déposée au greffe de la justice de paix de et à Esch-sur-Alzette en date du 24 décembre 2021, PERSONNE1.) a fait convoquer la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) s.à.r.l. devant le tribunal du travail de et à Esch-sur-Alzette aux fins d'entendre déclarer irrégulier et abusif

son licenciement du 9 novembre 2020 et aux fins de l'entendre condamner à lui payer les montants suivants:

- indemnisation du préjudice matériel: 4.873,96 €
- indemnisation du préjudice moral: 2.436,98 €
- indemnité compensatoire de congés non pris: 2.253,86 €

soit au total 9.564,80 €, ou tout autre montant même supérieur à arbitrer *ex aequo et bono* par le tribunal ou à dire d'expert, ce montant avec les intérêts légaux à partir de la demande en justice valant mise en demeure jusqu'à solde.

A titre subsidiaire, PERSONNE1.) demandait à voir déclarer le licenciement irrégulier en la forme et à voir condamner la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) s.à.r.l. à lui payer un montant de 2.436,98 €, correspondant à un mois de salaires.

PERSONNE1.) demandait également à voir dire que le taux d'intérêt sera majoré de trois points à partir du premier jour du troisième mois qui suit la notification de la décision à intervenir.

PERSONNE1.) réclamait en outre la condamnation de la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) s.à.r.l. à lui payer une indemnité de procédure de 2.000 € en application des dispositions de l'article 240 du nouveau code de procédure civile.

Il concluait finalement à l'exécution provisoire de la décision à intervenir et sollicitait la condamnation de la partie adverse à tous les frais et dépens de l'instance.

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

Lors des débats en audience publique du 11 janvier 2024, PERSONNE1.) déclare renoncer à sa demande, formulée à titre subsidiaire, à voir constater l'irrégularité formelle du licenciement et à voir condamner l'employeur à lui payer un montant de 2.436,98 € en indemnisation du préjudice lui accru de ce chef.

Il déclare encore réduire sa demande en paiement d'une indemnité compensatoire de congés non pris au montant de 1.690,392 € en indemnisation de 120 heures de congés non pris avant la fin de la relation de travail.

Il convient de lui en donner acte.

Lors des débats en audience publique du 11 janvier 2024, l'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, pris en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'Emploi, déclare exercer son recours en vertu de l'article L.521-4 du code du travail; il réclame la condamnation de la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) s.à.r.l. à lui rembourser un montant de 15.229,52 €, correspondant au montant brut des indemnités de chômage payées à PERSONNE1.) pour la période allant du 15 janvier 2021 au 12 septembre 2021, avec les intérêts légaux tels que de droit.

Il convient également de lui en donner acte.

Moyens et arguments des parties

A l'appui de ses revendications, PERSONNE1.) relate qu'il avait été aux services de la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) s.à.r.l. en vertu d'un contrat de travail à durée indéterminée signé en date du 12 septembre 2019.

Il relate qu'à partir du 2 juin 2020, sa situation professionnelle s'était continuellement dégradée; il se disait plus particulièrement « *intrigué et harcelé par les changements d'attitude de son employeur* » (voir requête introductive d'instance, page 2).

Il affirme qu'en date du 9 novembre 2020, il s'était vu notifier son licenciement avec préavis « *et suivant des motifs dérisoires* » (voir page 2 de la requête introductive d'instance).

PERSONNE1.) affirme avoir réclamé à son employeur les motifs gisant à la base du licenciement par un courrier recommandé daté du 12 novembre 2020. Il indique que l'employeur lui avait communiqué les motifs du congédiement par courrier recommandé daté du 8 décembre 2021.

PERSONNE1.) affirme avoir contesté le licenciement par l'intermédiaire de son syndicat SOCIETE2.) par courrier recommandé daté du 6 janvier 2021.

Il relate finalement que l'employeur a refusé toute négociation en vue d'un arrangement à l'amiable.

PERSONNE1.) conteste en premier lieu la précision de la lettre de motivation, faisant valoir que les motifs tels qu'énoncés dans le courrier de motifs daté du 8 décembre 2020 ne revêtaient pas le caractère de précision requis par la loi. Il argumente que l'imprécision des motifs devait être assimilée à un défaut de motivation.

A titre subsidiaire, PERSONNE1.) conteste tant la réalité que le caractère suffisamment grave et sérieux des motifs invoqués à l'appui du licenciement.

Il soutient ainsi que les motifs invoqués à l'appui du congédiement sont controuvés et que la cause déterminante du licenciement a été son absence prolongée suite à un accident du travail. Il conteste encore que l'accident du travail soit imputable à une éventuelle violation de consignes de sécurité de sa part. Il conteste également la réalité des rappels à l'ordre invoqués par l'employeur et des faits ayant donné lieu à ces rappels à l'ordre. Il estime pour le surplus que les faits, même à les savoir établis, ne sont pas d'une gravité suffisante pour justifier son licenciement.

PERSONNE1.) demande en conséquence à voir déclarer le licenciement dont s'agit abusif et à voir condamner la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) s.à.r.l. à réparer le préjudice lui accru du fait de son licenciement.

Si dans la requête introductive d'instance, PERSONNE1.) avait réclamé un montant de 4.873,96 € en indemnisation du préjudice matériel lui accru, il déclare se rapporter à sagesse quant au mérite de sa demande lors des débats en audience publique, faute de disposer d'élément probant permettant d'étayer les recherches d'un nouvel emploi à la suite du licenciement dont s'agit.

Il réclame encore paiement d'un montant de 2.436,98 € en indemnisation du préjudice moral lui accru du fait du licenciement.

PERSONNE1.) affirme finalement selon le dernier état de ses conclusions pouvoir prétendre au paiement d'un montant de 1.690,392 € en indemnisation de 120 heures de congés acquis pendant son engagement mais non encore pris avant la fin de la relation de travail.

La société à responsabilité limitée SOCIETE1.) s.à.r.l. soulève *in limine litis* la forclusion de la demande adverse. Elle fait valoir à l'appui de son argument que la lettre de motifs qu'elle avait fait parvenir par courrier recommandé du 8 décembre 2020 lui avait été retournée par les services postaux avec la mention « *non réclamé* » et que le syndicat représentant les intérêts de la partie requérante avait contesté le congédiement en argumentant que l'employeur n'avait pas répondu endéans les délais légaux à la demande de communication des motifs. Elle en déduit que le syndicat avait entendu contester uniquement le licenciement et non pas les motifs du licenciement, faute d'en disposer. Se prévalant d'un arrêt de la cour d'appel du 12 janvier 2012 (numéro du rôle 37033) ayant retenu qu'il ne faisait aucun sens de contester des motifs avant de les avoir reçus et que « *protester contre le licenciement notifié est une chose et en contester la motivation est une autre* », qu'elle demande à voir transposer *mutatis mutandis* au cas d'espèce, elle estime que le courrier du 6 janvier 2021 émanant du syndicat ne saurait valoir contestation des motifs de licenciement. Elle en conclut que le délai de forclusion était de trois mois à partir du 11 décembre 2020, date à laquelle PERSONNE1.) fut avisé par les services postaux des motifs du licenciement et qu'en l'absence d'acte interruptif, la requête déposée en date du 24 décembre 2021 au greffe du tribunal d'instance était hors délai.

A titre subsidiaire, la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) s.à.r.l. conteste la demande de PERSONNE1.) à voir constater l'irrégularité formelle du licenciement, faute pour la partie requérante d'indiquer la règle violée ainsi qu'une base légale.

La société à responsabilité limitée SOCIETE1.) s.à.r.l. indique que le licenciement de PERSONNE1.) est fondé sur la violation répétée par ce dernier des consignes de sécurité. Elle rappelle que PERSONNE1.) avait déjà fait en date du 29 avril 2020 et du 18 mai 2020 l'objet de deux rappels à l'ordre pour non-respect des mesures de sécurité de la part d'un dénommé M. PERSONNE2.), responsable sécurité et santé de l'employeur. Elle affirme encore qu'en date du 2 juin 2020, une nouvelle violation des consignes de sécurité avait eu pour conséquence un

accident, entraînant une absence de 5 mois du salarié. Elle estime que l'attitude du requérant, qui était à plusieurs reprises passé outre les consignes de sécurité, était de nature à empêcher la poursuite de la relation de travail.

A l'appui de son argumentation et afin d'établir la réalité des faits, elle se fonde sur une attestation testimoniale du délégué à la sécurité. Elle offre encore de prouver par l'audition d'un témoin les faits suivants:

« Qu'en date du 29.04.2020 vers 14h00, sans préjudice quant à la date et l'heure exacte, sur le chantier de réaménagement de la rue de la Barrière à Luxembourg-Ville, a été rappelé à l'ordre M. PERSONNE1.) pour non-respect des consignes de sécurité notamment en ce qui concerne la distance de sécurité face aux engins / pelle.

Qu'en date du 18.05.2020 le même rappel à l'ordre a été adressé à M. PERSONNE1.) ».

La société à responsabilité limitée SOCIETE1.) s.à.r.l. conteste encore tout acte d'harcèlement à l'égard de PERSONNE1.). Elle rappelle à cet égard que PERSONNE1.) avait été en arrêt de maladie du 2 juin 2020 au 31 octobre 2020, puis du 9 au 11 décembre 2020, qu'il était en congés du 19 décembre 2020 au 8 janvier 2021 et que du 12 au 14 janvier 2021, PERSONNE1.) était en chômage partiel.

La société à responsabilité limitée SOCIETE1.) s.à.r.l. demande en conséquence à voir déclarer le licenciement abusif et à voir débouter PERSONNE1.) de ses prétentions indemnitaires.

A titre encore plus subsidiaire, la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) s.à.r.l. affirme contester les demandes adverses en indemnisation d'un éventuel préjudice matériel ou moral tant en leur principe qu'en leur quantum.

En ce qui concerne en premier lieu le préjudice matériel, la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) s.à.r.l. fait valoir que PERSONNE1.) laissait de prouver qu'il avait activement recherché un nouvel emploi et qu'il ne pouvait dès lors prétendre à indemnisation d'un quelconque préjudice matériel. Elle donne d'ailleurs à considérer à cet égard que les entreprises du secteur d'activité de la construction sont en permanence à la recherche de main-d'œuvre de sorte que PERSONNE1.) ne pouvait se prévaloir d'une quelconque difficulté pour retrouver un nouvel emploi.

La société à responsabilité limitée SOCIETE1.) s.à.r.l. estime en tout état de cause qu'une période de référence de deux mois est surfaite.

Elle estime encore qu'il y avait lieu de tenir compte des indemnités de chômage touchées par le requérant pendant la période de référence à retenir le cas échéant par le tribunal dans la détermination des montants indemnitaires à allouer.

En ce qui concerne la demande adverse en indemnisation d'un éventuel préjudice moral, la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) s.à.r.l. en conteste le mérite

faute pour le requérant d'établir la réalité du dommage allégué ainsi que le lien de causalité entre une faute hypothétique et le dommage moral allégué. A titre plus subsidiaire, elle estime que le montant réclamé est surfait et demande à le voir ramener à de plus justes proportions.

La société défenderesse conteste encore le mérite de la demande adverse en paiement d'une indemnité compensatoire de congés non pris. Elle fait valoir que PERSONNE1.), qui pouvait se prévaloir de 160 heures de congés à la fin du mois de décembre 2020, avait pris 40 heures de congés durant le mois de janvier 2021. Elle soutient encore qu'elle avait déjà indemnisé 72 heures de congés non encore pris avec le paiement de la rémunération du mois de janvier 2021. Elle argumente qu'il résultait d'une analyse du tableau de contrôle des pointages, ensemble la fiche de salaire du mois de janvier 2021, qu'elle avait payé, outre la rémunération d'un montant brut de 1.059,3125 €, un montant de 1.014,2272 € correspondant à l'indemnisation de 72 heures de congés non pris.

Elle en déduit que PERSONNE1.) peut prétendre à indemnisation de (160 – 40 – 72=) 48 heures de congés non encore pris à la fin de la relation de travail.

La société à responsabilité limitée SOCIETE1.) s.à.r.l. conteste finalement l'indemnité de procédure telle que réclamée par PERSONNE1.), faisant valoir que ce dernier laissait d'établir une quelconque inéquité, ce d'autant plus que le mandat d'avocat n'était pas obligatoire dans l'instance dont s'agit.

Les faits constants en cause

Les faits constants en cause tels qu'ils ressortent des documents soumis à l'appréciation du tribunal peuvent se résumer comme suit :

PERSONNE1.) était entré aux services de la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) s.à.r.l. à partir du 16 septembre 2019 en qualité de manœuvre A2 en vertu d'un contrat de travail à durée indéterminée signé en date du 12 septembre 2019.

Par courrier recommandé daté du 9 novembre 2020, la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) s.à.r.l. notifiait à PERSONNE1.) son licenciement moyennant un préavis de deux mois débutant le 15 novembre 2020 et qui devait s'achever le 14 janvier 2021.

Il convient de constater dès à présent que, contrairement à ce que semble impliquer la partie requérante en affirmant que le licenciement était intervenu « *suivant des motifs dérisoires* », la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) s.à.r.l. n'a pas autrement motivé sa décision de congédier le requérant dans ladite lettre du 9 novembre 2020.

Il ressort de la lettre de motifs versée en cause que par courrier recommandé du 12 novembre 2020, parvenu à l'employeur en date du 17 novembre 2020, PERSONNE1.) avait réclamé à son employeur les motifs gisant à la base de la décision de le licencier. Ledit courrier de demande de motifs n'est pas versé en tant que pièce.

Par courrier recommandé daté du 8 décembre 2020, la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) s.à.r.l. fit parvenir à PERSONNE1.) une lettre de motifs conçue dans les termes suivants:

Il ressort des renseignements portés par les services postaux sur l'enveloppe ayant contenu la lettre de motifs que PERSONNE1.) fut avisé dudit courrier en date du 11 décembre 2020 mais ne le réclama pas auprès des services postaux.

Par courrier daté du 6 janvier 2021, le syndicat SOCIETE2.) contestait au nom et pour compte de PERSONNE1.) le licenciement intervenu.

L'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, pris en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'Emploi, déclare exercer son recours en vertu de l'article L.521-4 du code du travail; s'agissant d'un licenciement avec préavis, il réclame la condamnation de l'ancien employeur à lui rembourser un montant de 15.229,52 €, correspondant au montant brut des indemnités de chômage avancées à PERSONNE1.) pour la période allant du 15 janvier 2021 au 12 septembre 2021, ce montant à allouer avec les intérêts légaux tels que de droit.

Appréciation du tribunal

Quant à la forclusion

La société à responsabilité limitée SOCIETE1.) s.à.r.l. soulève avant toute défense au fond la forclusion de la demande adverse.

Elle fait valoir que le courrier lui adressé par le syndicat représentant les intérêts de PERSONNE1.) en date du 6 janvier 2021 n'avait pas eu pour effet d'interrompre le délai de forclusion initial de trois mois motif pris que le syndicat, qui affirmait que l'employeur n'avait pas fait parvenir de lettre de motifs au salarié, avait uniquement contesté le licenciement pour absence de motifs et que partant ledit courrier n'était pas susceptible de constituer une contestation des motifs du licenciement.

PERSONNE1.) conteste le mérite du moyen de forclusion.

Le tribunal rappelle que l'article L.124-11(2) du code du travail énonce que

« L'action judiciaire en réparation de la résiliation abusive du contrat de travail doit être introduite auprès de la juridiction du travail, sous peine de forclusion, dans un délai de trois mois à partir de la notification du licenciement ou de sa motivation. A défaut de motivation, le délai court à partir de l'expiration du délai visé à l'article L.124-5, paragraphe (2).

Ce délai est valablement interrompu en cas de réclamation écrite introduite auprès de l'employeur par le salarié, son mandataire ou son organisation syndicale. Cette réclamation fait courir, sous peine de forclusion, un nouveau délai d'une année ».

Le tribunal rappelle encore qu'il ressort des éléments constants de la cause que par courrier du 12 novembre 2020, PERSONNE1.) réclamait à son employeur les motifs du licenciement, que la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) s.à.r.l. lui adressait une lettre de motifs datée du 8 décembre 2020 et que PERSONNE1.) en était avisé en date du 11 décembre 2020 mais ne le réclamait pas auprès des services postaux. Il ressort encore des éléments de la cause qu'en date du 6 janvier 2021, le syndicat SOCIETE2.) adressait à la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) s.à.r.l. un courrier conçu dans les termes suivants:

« Madame, Monsieur,

Par la présente, je vous informe que notre membre susmentionné m'a mandatée pour la défense de ses intérêts.

Monsieur PERSONNE1.) m'a consultée au sujet de votre lettre de licenciement du 9 novembre 2020 et par laquelle vous dénoncez son contrat de travail avec un préavis de deux mois.

Le licenciement en question est à considérer comme abusif, conformément aux dispositions de l'article L.124-5 du Code du Travail, puisque vous n'avez pas répondu, dans les délais prescrit, à la demande de motifs que notre membre vous a notifié en date du 20 novembre 2020.

En conséquence, notre membre conteste formellement le licenciement intervenu et se réserve tous les droits notamment ceux des articles L.124-11 et L.124-12 du code du travail.

Veillez agréer, Madame, Monsieur, l'expression de mes sentiments distingués ».

La présente requête a finalement été introduite par la partie demanderesse en date du 24 décembre 2021.

Le tribunal tient à rappeler de prime abord que la forclusion prévue par l'article L.124-11(2) du code du travail ne concerne que la demande en paiement de dommages et intérêts pour résiliation abusive du contrat de travail (voir en ce sens Cour 19 novembre 20215, numéro 41474 du rôle); elle n'est dès lors susceptible d'affecter la demande en paiement d'une indemnité compensatoire de congés non pris.

En l'espèce, il s'agit d'apprécier si le courrier du 6 janvier 2021 vaut réclamation au sens de l'article L.124-11(2) du code du travail alors que, d'une part, PERSONNE1.) n'avait pas récupéré la lettre de motifs auprès des services postaux et alors que, d'autre part, le syndicat contestait le licenciement en affirmant erronément que l'employeur n'avait pas répondu à la demande de motifs, partant sans avoir connaissance des motifs du licenciement.

Il convient de rappeler que la jurisprudence consacre de manière générale l'impossibilité de contester les motifs avant que le délai de forclusion ne commence à courir en admettant qu'une réclamation formulée par le salarié dans sa demande de motifs ne peut interrompre le délai de forclusion qui n'a pas encore commencé à courir, ni par conséquent faire courir un nouveau délai d'une année. (voir notamment Cour, 23 novembre 2006, numéro 31013 du rôle, 12 janvier 2012, numéro 37033 du rôle, 15 décembre 2016, numéro 42857 du rôle).

Or, en l'espèce, la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) s.à.r.l. avait fait parvenir à PERSONNE1.) une lettre de motivation du congédiement qui lui fut notifiée en date du 11 décembre 2020, date du dépôt de l'avis de passage par le facteur, de sorte que le délai de forclusion initial de 3 mois avait commencé à courir. Le seul fait que le requérant n'ait pas réclamé la lettre de motifs auprès des services postaux n'est pas de nature à empêcher le délai de forclusion initial de courir.

D'autre part, pour valoir réclamation au sens de l'article L. 124-11 (2) du code du travail, la lettre de réclamation doit énoncer clairement que le licenciement est considéré comme abusif et susceptible d'engendrer dans le chef de l'employeur l'obligation de réparer le préjudice causé par cet acte. La notion de réclamation n'est pas définie par la loi. Elle n'est soumise à aucune forme sacramentelle; elle a pour objet de contester la régularité du licenciement de sorte que l'employeur peut légitimement s'attendre à une action judiciaire en indemnisation (voir en ce sens Cour, 5 juillet 2012, numéro 37193 du rôle). Il n'est ainsi pas nécessaire que le salarié précise ses critiques ou prenne position quant aux motifs fournis par l'employeur (voir en ce sens: J-L- Putz, Comprendre et appliquer le droit du travail, 2^{ème} édition, numéro 721).

En l'espèce, le syndicat a contesté dans son courrier du 6 janvier 2021 au nom et pour compte de PERSONNE1.) le licenciement du 9 novembre 2020. Il convient de rappeler que la réclamation n'a pas besoin d'être motivée. Dès lors, même si le syndicat clame erronément que l'employeur n'avait pas répondu à la demande de motifs à l'appui de ses contestations, ledit courrier vaut réclamation contre le licenciement au sens de l'article L.124-11(2) du code du travail, de sorte que le salarié disposait à partir de la réclamation d'un délai supplémentaire d'un an pour saisir le tribunal du travail de sa demande en réparation abusive de la relation de travail.

Il convient partant d'écarter le moyen de forclusion soulevé par la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) s.à.r.l. pour ne pas être fondé.

Quant au licenciement

PERSONNE1.) conteste tant la précision que la réalité et la gravité des motifs de licenciement invoqués par la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) s.à.r.l..

1. quant à la précision

Si PERSONNE1.) n'a pas autrement développé ses contestations sauf à affirmer que la lettre de motifs ne répond pas aux exigences de précision de la loi, la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) s.à.r.l. n'a pas non plus autrement pris position quant à ce moyen.

Aux termes de l'article L.124-5 du code du travail, l'employeur auquel le salarié a demandé les motifs du licenciement avec préavis est tenu d'énoncer avec précision par lettre recommandée, au plus tard un mois après la notification de la lettre recommandée (de demande des motifs), le ou les motifs du licenciement liés à l'aptitude ou à la conduite du travailleur ou fondés sur la nécessité du fonctionnement de l'entreprise, de l'établissement ou du service qui doivent être réels et sérieux.

L'indication des motifs doit être fournie avec une précision telle que leur énoncé même en révèle la nature et la portée exacte et permette d'une part au salarié d'apprécier 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 de vérifier si les motifs invoqués et les faits se

trouvant à leur base s'identifient à ceux sur lesquels l'employeur s'est appuyé dans la lettre énonçant les motifs du congédiement.

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

La précision doit permettre en premier lieu au salarié licencié de connaître exactement le ou les faits qui lui sont reprochés et d'apprécier en pleine connaissance de cause s'il est opportun pour lui d'agir en justice afin d'obtenir paiement des indemnités prévues par la loi en cas de congédiement irrégulier et/ou abusif.

Elle doit ensuite être de nature à fixer les griefs qui se trouvent à la base du licenciement afin d'empêcher son auteur d'invoquer a posteriori des motifs différents.

Elle a finalement également pour but de permettre aux juridictions saisies - le cas échéant - d'apprécier la gravité de la faute ou des fautes commises et d'examiner si les griefs invoqués devant elles s'identifient effectivement avec les motifs notifiés.

C'est donc la lettre de motivation du congédiement qui fixe les termes du débat devant les juridictions et est le seul support valant énonciation des motifs.

En l'espèce, le tribunal constate à la lecture de la lettre de motifs que l'employeur a décrit avec précision les faits reprochés à PERSONNE1.), en les situant de manière générale dans l'espace et dans le temps et en détaillant les circonstances ayant entouré les faits, à l'exception notable du reproche que « *Plusieurs fois le soussigné vous a demandé de suivre votre travail et non de mener des discussions sur chantier* » qui, à défaut de précisions quant à la date des faits ou quant à leur fréquence, manque de la précision requise.

En ce qui concerne le reproche tiré de l'absentéisme, l'employeur a encore précisé la durée de l'absence engendrée par l'accident du travail du 2 juin 2020 et son importance par rapport à la durée de l'engagement du salarié pour conclure qu'il ne pouvait plus compter sur une collaboration efficace et fructueuse.

Le tribunal retient en conséquence que la lettre de motivation du licenciement 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 et pour permettre au salarié de rapporter – le cas échéant - la preuve de la fausseté du motif invoqué.

Le moyen tiré du défaut de précision laisse partant d'être fondé à l'exception notable du reproche que « *Plusieurs fois le soussigné vous a demandé de suivre votre travail et non de mener des discussions sur chantier* ».

2. quant au mérite du licenciement

Il convient de rappeler de prime abord que conformément aux dispositions de l'article L.124-11 (3) du code du travail, la charge de la preuve de la matérialité et du caractère réel et sérieux des motifs incombe à l'employeur.

En l'espèce, la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) s.à.r.l. reproche à PERSONNE1.) d'avoir en date du 2 juin 2020 violé les consignes de sécurité en touchant des mains un élément de blindage qui était en train d'être déplacé par un engin de chantier, lui occasionnant une blessure importante au doigt.

PERSONNE1.) conteste toute violation d'une éventuelle consigne de sécurité.

Face aux contestations du salarié, il appartient à l'employeur de rapporter la preuve de la réalité du motif invoqué et plus particulièrement du non-respect des consignes de sécurité en relation causale avec l'accident. Or, en l'espèce, pareille preuve ne ressort ni de l'attestation testimoniale versée en cause (l'auteur de l'attestation ne fait pas état des événements du 2 juin 2020) ni des autres éléments soumis à l'appréciation du tribunal. Les faits du 2 juin 2020 et plus particulièrement les circonstances ayant conduit à l'accident survenu ce jour-là ne sont pas non plus offerts en preuve.

La réalité du non-respect des consignes de sécurité en date du 2 juin 2020 laisse partant d'être rapportée.

L'employeur invoque encore l'absentéisme du salarié, lui reprochant une absence de 109 jours consécutifs à l'accident survenu en date du 2 juin 2020.

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.

Il convient de rappeler que la présence du salarié sur son lieu de travail est une obligation de résultat pour ce dernier et sa présence le principe, tandis que l'absence constitue l'exception, sauf à admettre qu'un employeur engage et rémunère un salarié pour être absent. S'il est incontestable qu'un salarié puisse s'absenter pour raison de santé, ces absences doivent rester dans la norme, de sorte que si l'absentéisme d'un salarié peut en principe constituer un motif réel et sérieux de licenciement avec préavis seulement aux conditions précisées ci-dessus.

L'absentéisme habituel pour raison de santé, caractérisé par des périodes longues ou nombreuses et répétées, peut ainsi être une cause sérieuse de rupture du contrat de travail, lorsqu'il apporte une gêne indiscutable au fonctionnement de l'entreprise et que, au vu de ces absences, l'employeur a de justes raisons d'admettre qu'il ne peut plus compter désormais sur la collaboration régulière et

efficace de son salarié (voir en ce sens notamment Cour, arrêt numéro 85/19 du 13 juin 2019, numéro 45151 du rôle).

La jurisprudence considère encore que la 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).

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).

Or, il ressort des propres explications de l'employeur dans la lettre de motifs que l'absence reprochée a pour origine un accident survenu sur le lieu du travail.

Dans ces circonstances, l'absence continue pendant 109 jours n'est pas susceptible d'être invoquée à l'appui du licenciement.

La société à responsabilité limitée SOCIETE1.) s.à.r.l. reproche encore à PERSONNE1.) d'avoir enfreint à deux reprises, à savoir en date du 29 avril 2020 vers 14.00 heures et en date du 18 mai 2020, les consignes de sécurité et plus particulièrement de ne pas avoir respecté une distance de sécurité suffisante par rapport aux engins de chantier, faits pour lesquels il avait été rappelé à l'ordre par le délégué à la sécurité de l'employeur.

Il est de principe que l'employeur, qui après avoir constaté un comportement fautif d'un salarié, fait parvenir à celui-ci un avertissement, ne peut invoquer ledit comportement dans le cadre d'un licenciement que s'il établit d'autres faits postérieurs à celui qui a fait l'objet d'un avertissement. Il ne saurait en effet fonder un licenciement sur le seul fait de son salarié qui, dans un premier stade, ne lui a pas paru d'une telle gravité telle que cette mesure ultime lui ait paru utile (Cour, 21 juin 2011, numéro 35908 du rôle).

Il en est cependant différemment si le salarié a commis depuis le dernier avertissement et dans un délai raisonnable une nouvelle faute. Dans ce cas, l'employeur peut invoquer, en complément de ce nouveau grief, les reproches antérieurs déjà sanctionnés par des avertissements et qui, pris ensemble avec la faute récente, peuvent alors constituer un motif valable de licenciement.

La possibilité pour l'employeur d'invoquer des griefs antérieurs déjà sanctionnés présuppose cependant l'existence de motifs nouveaux liés à l'aptitude ou à la conduite du travailleur non couverts par un avertissement (cf. Cour, 27 février 1997, numéro 18838 du rôle).

PERSONNE1.) ayant été rappelé à l'ordre pour les faits du 29 avril 2020 et du 18 mai 2020, le tribunal considère qu'il y a eu avertissement pour ces deux faits.

Pour le surplus, il ressort des développements ci-dessus que l'employeur laisse d'établir la réalité de motifs nouveaux postérieurs aux rappels à l'ordre liés à l'aptitude ou la conduite du salarié.

Dans ces circonstances, l'employeur n'était pas autorisé à invoquer ces faits qui avaient déjà fait l'objet d'une réprimande antérieure; l'offre de preuve par l'audition d'un témoin telle que formulée par la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) s.à.r.l. devient dès lors sans objet.

Le même raisonnement doit s'appliquer en ce qui concerne les faits du 20 février 2020 qui avaient également fait l'objet d'une réprimande.

Il convient en conséquence de déclarer abusif le licenciement dont s'agit.

3. quant à l'indemnisation

Conformément à l'article L. 124-12 (1) du code du travail, le salarié abusivement licencié peut prétendre à la réparation des préjudices moral et matériel qu'il a subis du fait du licenciement abusif.

- quant à l'indemnisation du préjudice matériel

Si, dans la requête introductive d'instance, PERSONNE1.) réclame de ce chef paiement d'un montant de 4.873,96 €, correspondant à deux mois de salaires, il déclare lors des débats en audience publique du 11 janvier 2024 se rapporter à sagesse du tribunal quant au mérite de sa demande de ce chef.

Si l'indemnisation du dommage matériel d'un salarié licencié abusivement doit être aussi complète que possible, seul le dommage qui se trouve en relation causale directe avec le congédiement doit être indemnisé.

Ainsi, 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. En effet, le salarié licencié doit prouver qu'il a entrepris les démarches nécessaires pour retrouver un nouvel emploi afin de pouvoir invoquer la relation causale entre l'éventuel préjudice matériel et le licenciement dont il a fait l'objet.

Le salarié est obligé de minimiser son préjudice et de faire tous les efforts nécessaires pour trouver le plus tôt possible un emploi de remplacement. Il ne saurait se cantonner dans une attitude passive et se contenter d'une simple inscription comme chômeur.

En l'espèce, PERSONNE1.) laisse d'établir la moindre recherche d'un emploi suite au licenciement dont s'agit.

Le requérant n'a partant pas démontré qu'il a fait les efforts nécessaires pour trouver un nouvel emploi et pour minimiser son préjudice, de sorte qu'il doit être débouté de sa demande en réparation du préjudice matériel qu'il affirme avoir subi du fait de son licenciement abusif.

- quant à l'indemnisation du dommage moral

PERSONNE1.) réclame de ce chef paiement d'un montant de 2.436,98 €

Si le licenciement 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 rechercher un nouvel emploi lui a causé des tracas.

Il convient de retenir au vu des pièces produites en cause que PERSONNE1.) a subi un préjudice moral du fait de l'atteinte portée à sa dignité de salarié qui est à évaluer, compte tenu des circonstances dans lesquelles le licenciement s'est opéré ainsi que de la faible durée de la relation de travail, à la somme de 500 €.

Quant à la demande en paiement d'une indemnité compensatoire de congés non pris

Selon le dernier état de ses conclusions, PERSONNE1.) réclame de ce chef paiement d'un montant de 1.690,392 € en indemnisation de 120 heures de congés non pris.

Il se fonde à l'appui de sa demande sur la fiche de salaires du mois de décembre 2020 qui renseigne 160 heures de congés non pris; il concède pour le surplus qu'il a bénéficié de 40 heures de congés pendant le mois de janvier 2021.

La société à responsabilité limitée SOCIETE1.) s.à.r.l. soutient au contraire que PERSONNE1.) peut prétendre tout au plus à indemnisation de 48 heures de congés non pris; elle fait plus particulièrement valoir qu'elle avait indemnisé 72 heures de congés non pris lors du paiement du salaire du mois de janvier 2021.

En cas de contestation sur le congé redû au salarié, la charge de la preuve incombe à l'employeur qui peut la fournir soit par la production du livre de congé légal qu'il est obligé de tenir en vertu des dispositions de l'article L.233-17 de la loi sur le contrat de travail, sinon par d'autres moyens (Cour, 7 mai 2015, numéro 38957 du rôle).

Il est de principe que les mentions énoncées sur les fiches de salaire constituent un aveu extrajudiciaire opposable à l'employeur (voir notamment CSJ, 8e chambre, 7 mars 2012, numéro 36480 du rôle).

En l'espèce, il ressort de la fiche de salaires du mois de décembre 2020 qu'à la fin dudit mois, PERSONNE1.) disposait d'un solde de 160 heures de congés non encore pris.

Les parties s'accordent pour affirmer que PERSONNE1.) avait bénéficié de 40 heures de congés durant le mois de janvier 2021.

L'affirmation de la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) s.à.r.l. selon laquelle le paiement du 22 janvier 2021, soit 1.555,60 € nets, englobait l'indemnisation de 72 heures de congés non pris, non autrement argumentée en fait, se trouve infirmée par la fiche de salaires du mois de janvier 2021 qui renseigne, outre la rémunération de 80 heures de travail, la rémunération due pour 1 jour férié, l'indemnisation de 40 heures de congés et de 24 heures de chômage partiel ; il n'est nullement fait mention d'une éventuelle indemnité compensatoire de congés non pris.

Le tableau de contrôle du pointage par personne ne renseigne pas non plus d'indemnité compensatoire de congés non pris.

L'examen des deux documents relève toutefois une incohérence notable alors que l'employeur semble avoir rémunéré 80 heures au titre de la rémunération mensuelle alors que selon le tableau de pointage, PERSONNE1.) n'aurait fourni que 8 heures de travail. Or, le tribunal n'est pas actuellement saisi d'une demande en remboursement d'un éventuel salaire trop-payé.

Dans ces circonstances, il convient de retenir que PERSONNE1.) peut prétendre à indemnisation de $(160-40=)$ 120 heures de congés non pris.

Compte tenu d'un salaire horaire brut de 14,0866 €, la demande en paiement d'une indemnité compensatoire de congés non pris doit être déclarée fondée pour un montant de $(14,0866 \times 120=)$ 1.690,39 €.

Quant au recours de l'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, pris en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'Emploi

L'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, pris en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'Emploi, demande la condamnation de la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) s.à.r.l. à lui rembourser la somme de 15.229,52 €, correspondant aux montant brut des indemnités de chômage avancées à PERSONNE1.) pour la période allant du 15 janvier 2021 au 12 septembre 2021, ce montant à allouer avec les intérêts légaux tels que de droit.

La société à responsabilité limitée SOCIETE1.) s.à.r.l. estime pour sa part que la demande de l'Etat ne saurait être supérieure aux indemnités versées pour la période de référence sollicitée, soit 4.043,52 €.

En vertu de L. 521-4 paragraphe (8) du code du travail, introduit par la loi du 8 avril 2018, « *dans les cas d'un licenciement avec préavis du salarié, le jugement ou l'arrêt déclarant abusif ce licenciement, condamne l'employeur à rembourser au Fonds pour l'emploi les indemnités de chômage versées au salarié pour la ou les périodes couvertes par des salaires ou indemnités que l'employeur est tenu de verser en application du jugement ou de l'arrêt* ».

La partie requérante ayant été déboutée de sa demande relative au préjudice matériel, la demande de l'ETAT est à rejeter à son tour, faute d'assiette sur laquelle ledit recours pourrait s'exercer.

Quant à l'indemnité de procédure

PERSONNE1.) réclame encore la condamnation de la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) s.à.r.l. à lui payer une indemnité de procédure de 2.000 € en application des dispositions de l'article 240 du nouveau code de procédure civile.

L'application de l'article 240 du nouveau code de procédure civile relève du pouvoir discrétionnaire du juge (Cour de cassation, 2 juillet 2015, Arrêt N° 60/15, JTL 2015, N° 42, page 166).

En l'espèce, PERSONNE1.) laisse d'établir l'inéquité requise par la loi de sorte qu'il convient de le débouter de sa demande en allocation d'une indemnité de procédure.

Quant à la demande en majoration du taux d'intérêt

PERSONNE1.) demande la majoration du taux d'intérêt de trois points à partir du troisième mois qui suit la notification du présent jugement.

Il y a lieu de faire droit à cette demande sur base de l'article 2 de la loi du 10 juin 2005 portant modification de la loi du 18 avril 2004 relative aux délais de paiement et aux intérêts de retard.

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.

L'indemnisation du préjudice moral ne constitue pas la contrepartie d'un travail, de sorte que l'article 148 alinéa 3 du nouveau code de procédure civile ne trouve pas à s'appliquer. Les conditions de l'article 115 du nouveau code de procédure civile ne sont pas non plus remplies en l'espèce. Il n'y a partant pas lieu d'ordonner l'exécution provisoire du jugement à intervenir pour autant qu'il porte sur la condamnation à indemnisation du préjudice moral subi du fait du congédiement.

La notion de « *salaire échu* » présuppose, conformément à sa définition même, qu'il s'agisse d'une créance salariale qui est échue, soit au moment de la cessation des relations contractuelles entre parties, soit même indépendamment de toute cessation de ces relations.

La doctrine considère que la notion de rémunération englobe tous les compléments qui s'ajoutent au salaire. Ainsi, il faut considérer comme rémunérations « *toutes les sommes versées (ou dues) aux travailleurs en contrepartie ou à l'occasion du travail, notamment les salaires et gains, les indemnités de congés payés, le montant des retenues pour cotisations ouvrières,*

les indemnités, primes, gratifications et tous autres avantages en argent » (cf. Traité de droit du travail, Camerlynck, volume Les Salaires, n° 144).

Il convient dès lors d'ordonner l'exécution provisoire de la condamnation à intervenir pour autant qu'elle porte sur la condamnation au paiement d'une indemnité compensatoire de congés non pris.

Il convient finalement de condamner la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) s.à.r.l., partie qui succombe, aux frais de la présente instance.

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 en la pure forme;

donne acte à PERSONNE1.) de sa renonciation à sa demande à voir constater l'irrégularité formelle du licenciement et à voir condamner l'employeur à lui payer un montant de 2.436,98 € en indemnisation du préjudice lui accru de ce chef;

donne acte à PERSONNE1.) qu'il réduit sa demande en paiement d'une indemnité compensatoire de congés non pris au montant de 1.690,392 €;

donne acte à l'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, pris en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'Emploi, de son recours exercé en application des dispositions de l'article L.521-4 du code du travail;

dit non fondée la demande de la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) s.à.r.l. à voir constater la forclusion des demandes adverses;

déclare abusif le licenciement prononcé par courrier recommandé daté du 9 novembre 2020;

dit la demande de PERSONNE1.) en indemnisation du préjudice matériel subi du fait du licenciement non-fondée et en déboute;

dit la demande de PERSONNE1.) en indemnisation du préjudice moral subi du fait du licenciement fondée à concurrence d'un montant de 500 € (cinq cents euros);

dit la demande de PERSONNE1.) en paiement d'une indemnité compensatoire de congés non pris fondée pour un montant de 1.690,39 € (mille six cent quatre-vingt-dix euros et trente-neuf cents);

partant

condamne la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) s.à.r.l. à payer à PERSONNE1.) de ces chefs un montant de 2.190,39 € (deux mille cent quatre-vingt-dix euros et trente-neuf cents), avec les intérêts légaux à partir du 24 décembre 2020, date de la demande en justice, jusqu'à solde;

dit que le taux d'intérêt légal sera majoré de trois points à l'expiration d'un délai de trois mois à compter de la notification du présent jugement;

dit non-fondé le recours exercé par l'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, pris en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'Emploi, en application des dispositions de l'article L.521-4 du code du travail et en déboute;

dit non-fondée la demande de PERSONNE1.) à voir condamner la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) s.à.r.l. à lui payer une indemnité de procédure et en déboute;

dit qu'il y a lieu à exécution provisoire du présent jugement pour autant qu'il porte sur la condamnation au paiement de l'indemnité compensatoire de congés non pris d'un montant de 1.690,39 € (mille six cent quatre-vingt-dix euros et trente-neuf cents);

dit qu'il n'y a lieu à exécution provisoire du présente jugement pour le surplus;

condamne la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) s.à.r.l. à tous les frais et dépens de l'instance.

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,

Christian BIOT, assesseur-salarié,

Dominique SCHEID, greffière,

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.