



Répertoire n° 1790/06
EP 47/05

Audience publique du 7 juillet 2006

Le Tribunal du Travail de et à Esch-sur-Alzette, Arrondissement Judiciaire et Grand-Duché de Luxembourg, a rendu le jugement qui suit:

Dans la cause entre:

B.), demeurant à NL- (...) ,

- *partie demanderesse* - , comparant par Maître Erwann SEVELLEC, en remplacement de Maître Guy CASTEGNARO, tous les deux avocats à Luxembourg,

et:

Soc A.) S.A., établie et ayant son siège social à L- (...) , représentée par son conseil d'administration actuellement en fonctions,

- *partie défenderesse* - , comparant par Maître Louis BERNS, avocat à Luxembourg.

Faits:

L'affaire fut introduite moyennant une requête déposée au greffe de la Justice de Paix de et à Esch-sur-Alzette en date du 25 avril 2005, laquelle requête demeure annexée à la minute du présent jugement.

Les parties furent convoquées par la voie du greffe à comparaître devant le Tribunal du Travail de et à Esch-sur-Alzette à l'audience publique du 20 mai 2005.

Après plusieurs remises à la demande des parties, l'affaire fut utilement retenue à l'audience du 2 juin 2006.

A cette audience publique les mandataires des parties furent entendus en leurs explications et moyens.

Sur ce, le tribunal du travail 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 régulièrement déposée au greffe de la Justice de Paix de et à Esch-sur-Alzette en date du 25 avril 2005, B.) demanda la convocation de son ancien employeur, Scc l.) S.A., à comparaître devant ce tribunal du travail, aux fins de l'y entendre condamner à lui payer les montants de 6.150 euros à titre de salaire pour le mois de décembre 2004, de 12.300 euros à titre d'indemnité de préavis, de 6.150 euros à titre de 13^{ème} mois pour l'année 2004, de 1.025 euros à titre de prorata de 13^{ème} mois pour l'année 2005, de 20.000 euros à titre de préjudice moral subi par lui suite à son licenciement qu'il qualifie d'abusif, d'un montant libellé pour mémoire à titre de préjudice matériel subi par lui suite à ce même licenciement, d'un autre montant libellé pour mémoire à titre de solde pour jours de congé non pris, ainsi que le montant de 2.500 euros à titre d'indemnité de procédure sur base de l'article 240 du Nouveau Code de Procédure Civile.

Dans la même requête, il demanda encore au tribunal de dire 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 jugement à intervenir, ainsi que d'ordonner l'exécution provisoire de ce même jugement.

A l'audience du 2 juin 2006, le requérant déclare renoncer à ses demandes du chef de 13^{ème} mois pour l'année 2004 et d'indemnité compensatoire pour congé non pris.

Il y a lieu de lui en donner acte.

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

La régularité du licenciement

Au service de la société anonyme Scc l.) S.A. depuis le 1^{er} novembre 2003, sur base d'un contrat de travail à durée indéterminée signé le 16 octobre 2003, B.) expose qu'il s'est vu notifier en date du 30 septembre 2004 une convocation à un entretien préalable au licenciement fixé au 5 octobre 2004. Etant resté sans nouvelles de son employeur suite à cet entretien, il aurait demandé en date du 19 octobre 2004 par courriel, si Scc l.) S.A. avait pris une décision concernant la résiliation de son contrat de travail.

Par retour de courriel un membre du personnel de Scc l.) S.A. lui aurait répondu qu'une lettre de licenciement lui aurait été notifiée en date du 11 octobre 2004.

B.) soutient avoir aussitôt informé son employeur qu'il n'avait jamais reçu une lettre de licenciement.

A défaut de réaction de son employeur, ce dernier aurait été recontacté moyennant un courrier recommandé daté du 10 décembre 2004.

En date du 29 décembre 2004, *Scc.l.)*
S.A. aurait répondu par l'intermédiaire de son mandataire qu'une lettre de licenciement lui aurait été envoyée en date du 11 octobre 2004, de sorte que le délai de préavis aurait commencé à courir en date du 15 octobre 2004 pour se terminer en date du 14 décembre 2004.

Le requérant soutient que c'est par le biais du courrier du 29 décembre 2004 qu'il a pris connaissance pour la première fois de la lettre de licenciement.

Par courrier du 4 janvier 2005, il aurait demandé la preuve de la notification de la lettre de licenciement datée du 11 octobre 2004, ainsi que la communication des motifs à la base de son licenciement.

Par courrier transmis par télécopie en date du 3 février 2005, le mandataire de *Scc.l.)* S.A., invoquant la tardiveté de la demande de motifs, aurait déclaré refuser y répondre.

B.) soutient cependant, que l'employeur ne rapportant la preuve, ni de la réception de la lettre de licenciement, ni de la remise d'un avis de réception, il convient de fixer comme date de la notification de la lettre de licenciement la date du 29 décembre 2004, date à laquelle il aurait pu prendre connaissance pour la première fois de la lettre de licenciement. Le délai de préavis ayant dès lors commencé à courir en date du 1^{er} janvier 2004 pour se terminer en date du 28 février 2005, la demande de motifs du 4 janvier 2005 serait intervenu dans le délai légal.

A défaut par l'employeur de communiquer les motifs à la base du licenciement endéans le délai prévu par l'article 22(2) de la loi modifiée du 24 mai 1989 sur le contrat de travail, le licenciement serait à considérer comme abusif.

L'employeur, tout en confirmant la chronologie des événements telle qu'exposée par le requérant, fait valoir que le licenciement a été valablement notifié à B.) en date du 11 octobre 2004, de sorte que la demande des motifs du licenciement lui adressée par B.) par courrier daté du 4 janvier 2005 est intervenue en dehors du délai légal prévu à cet effet.

Scc.l.) S.A. soutient avoir rempli ses obligations en matière de notification, une lettre recommandée ayant été déposée à la poste et le salarié ayant été avisé de l'envoi, tel que cela résulterait d'un écrit du bureau des Postes de Bascharage disant que l'envoi a été avisé au bureau des postes de destination et a été tenu en instance jusqu'au 4 novembre 2004.

Il découlerait par ailleurs de l'attitude du requérant qu'il avait réceptionné la lettre de licenciement. Ainsi B.) ne communiquerait pas de pièces établissant qu'il a fourni à l'administration des postes néerlandaise les renseignements lui demandés suite à un courrier l'informant qu'une lettre lui adressée a pu être égarée et ce refus s'expliquerait par le fait que le résultat des recherches établirait qu'il a été avisé de la lettre de licenciement. Par ailleurs, la circonstance que B.) ne se serait plus présenté sur son lieu de travail serait également de nature à prouver qu'il

avait connaissance de la dispense de travail par la réception de la lettre de licenciement.

L'employeur estime dès lors que le préavis a commencé à courir le 15 octobre 2004 et s'est terminé le 14 décembre 2004. Il insiste qu'en matière de notification de la résiliation du contrat de travail, il y a lieu à application de la théorie de l'émission de la lettre de licenciement, la théorie de la réception créerait une insécurité complète.

Sec. 1.) S.A. fait valoir encore qu'il n'y a pas de certitude quant à la date à laquelle B.) a été avisé de la lettre de licenciement. La seule certitude, telle qu'elle résulterait de l'écrit du bureau des postes de Bascharage, serait que la lettre de licenciement a été tenu en suspens jusqu'au 4 novembre 2004, ce serait partant au plus tard à cette date que B.) aurait été avisé de l'envoi. Dans cette hypothèse, sa demande de motifs serait encore tardive, dans la mesure où elle aurait dû intervenir jusqu'au 4 décembre 2004.

B.) ayant dès lors la charge de la preuve que les motifs à la base de son licenciement sont abusifs et une telle preuve n'étant pas rapportée en l'espèce, il serait à débouter de ses demandes.

L'employeur formule ensuite une demande reconventionnelle d'un montant de 1.562,45 euros (2,5 x 624,98) du chef de remboursement des frais de leasing de la voiture de service mise à disposition de B.), en faisant valoir que le requérant n'a pas restitué le véhicule à la fin du contrat de travail, à savoir le 14 décembre 2004, mais seulement le 28 février 2005, c'est-à-dire 2,5 mois plus tard.

En ordre subsidiaire, l'employeur soutient que le licenciement a été notifié à B.) en date du 19 octobre 2004, date à laquelle *Sec. 1.)* S.A. lui a répondu à un courriel du même jour, tout en annexant à cette réponse la lettre de licenciement. L'employeur ajoute que le fait que la lettre de licenciement a été envoyée par courrier électronique constituerait tout au plus une irrégularité formelle.

B.) ayant répondu à ce courriel en date du 21 octobre 2004, le délai de préavis aurait commencé à courir le 1^{er} novembre 2004 pour expirer le 31 décembre 2004. Dans cette hypothèse la demande du requérant en paiement d'une indemnité de préavis serait fondée pour la période du 15 au 31 décembre 2004. Une demande de motifs n'ayant cependant pas été faite dans un délai d'un mois à partir du 21 octobre 2004, il appartiendrait au requérant, compte tenu du renversement de la charge de la preuve, de rapporter le caractère abusif du licenciement.

L'employeur réduit sa demande reconventionnelle du chef de frais de leasing de la voiture de service au montant de $2 \times 624,98 = 1.249,96$ euros, pour le cas où la date de la notification du licenciement est fixée au 21 octobre 2004.

En ordre plus subsidiaire, au cas où la date de la notification du licenciement serait fixée au 29 décembre 2004, date à laquelle le mandataire de *Sec. 1.)* S.A. a adressé un courrier recommandé au mandataire de B.) avec en annexe une copie de la lettre de licenciement,

l'employeur estime que, même si dans cette hypothèse le licenciement est abusif à défaut de réponse à la lettre de demande de motifs, les montants réclamés à titre de réparation des préjudices matériel et moral ne sont pas justifiés.

La notification du licenciement

➤ la lettre recommandée du 11 octobre 2004

L'article 20(1) de la loi du 24 mai 1989 sur le contrat de travail dispose que *« l'employeur qui décide de licencier doit, sous peine d'irrégularité pour vice de forme, notifier le licenciement au salarié par lettre recommandée à la poste. Toutefois, la signature apposée par le salarié sur le double de la lettre de licenciement vaut accusé de réception de la notification. »*

L'article 20(3) dispose que *« les délais de préavis (...) prennent cours à l'égard du salarié :*

- *le quinzième jour du mois de calendrier au cours duquel la résiliation a été notifiée, lorsque la notification est antérieure à ce jour;*
- *le premier jour du mois de calendrier qui suit celui au cours duquel la résiliation a été notifiée, lorsque la notification est postérieure au quatorzième jour du mois; »*

Le terme « notification » est défini comme étant « la formalité par laquelle un acte extrajudiciaire, un acte judiciaire ou un jugement est porté à la connaissance des intéressés » (Lexique des termes juridiques, Dalloz).

Au vu de la signification du terme « notification », le législateur n'a par ailleurs pas jugé utile de suivre la proposition émise en date du 3 juin 1988 par de la Justice de Paix de Diekirch dans son avis au sujet du projet de loi sur le contrat de travail, consistant à reprendre les dispositions de l'article 122-14-1 du C.Tr. d'après lesquelles la date de la présentation de la lettre recommandée (ou de l'accusé de réception) fixe le point de départ du délai-congé en vue d'éviter toute insécurité (Travaux Parlementaires n° 3222).

Force est dès lors de constater que, si la forme, la procédure et les conséquences d'un licenciement, acte unilatéral et indépendant de la volonté du destinataire, sont appréciées à la date du licenciement, c'est-à-dire à la date à laquelle l'employeur a remis à la poste la lettre recommandée notifiant le licenciement, la mise à la poste du recommandé n'a d'incidence que sur la décision de congédiement prise par l'employeur qui ne peut plus revenir sur sa décision de rupture, mais est sans effet sur le point de départ du délai de préavis, qui se trouve réglé par l'article 20(3) précité.

S'il est exact, tel que soutenu par l'employeur que l'application de la théorie de la réception de la lettre de licenciement en vue de fixer le point de départ du délai de préavis peut avoir comme conséquence que deux salariés licenciés le même jour, mais

habitant à des distances différentes de leur employeur, impliquant des délais d'acheminement de la lettre de licenciement différents, peuvent se voir confrontés à des périodes de préavis différentes, cette solution est néanmoins justifiée dans la mesure où l'application de la théorie de l'émission de la lettre de licenciement telle que sollicitée par l'employeur, aurait pour conséquence que le salarié peut le cas échéant se trouver déjà en période de préavis de licenciement, sans même encore être informé de la rupture de la relation de travail.

En l'espèce, la date à laquelle B.) a eu notification de la lettre de licenciement n'est pas connue.

La seule certitude qui résulte des pièces du dossier est que la lettre de licenciement a été envoyée à B.) à son adresse NL- (...) , par courrier recommandé posté le 11 octobre 2004.

Il résulte ensuite d'un écrit du bureau des postes de Bascharage du 28 janvier 2005 à l'adresse de Scc1.) S.A. que l'envoi recommandé noRR999998026LU du 11 octobre 2004 a été égaré et que d'après les recherches effectuées par l'administration des postes l'envoi a été avisé au bureau des postes de destination et a été tenu en instance jusqu'au 4 novembre 2004, date à laquelle l'envoi a été renvoyé à l'expéditeur avec la mention « non-réclamé ». L'écrit renseigne finalement qu'à partir de ce moment il n'y a plus de traces de l'envoi.

Force est de constater que les renseignements fournis par cet écrit sont trop vagues pour prouver la remise effective de la lettre de licenciement datée du 11 octobre 2004 à B.) , respectivement pour établir que la personne du destinataire a été avisée de l'envoi, l'écrit indiquant simplement que le bureau des postes de destination a été avisé sans fournir des précisions quant à la remise d'un avis de réception au domicile du destinataire.

Cette conclusion s'impose d'autant plus, alors qu'il résulte d'un écrit de la Scc2.) néerlandaise daté du 4 janvier 2005 adressé à B.) suite à une demande de renseignements qu'un courrier lui adressé a pu être égaré.

En l'absence de preuve formelle que B.) a été avisé de l'envoi recommandé contenant la lettre de licenciement, c'est à tort que l'employeur fait valoir que le salarié a été avisé au plus le 4 novembre 2004 de l'envoi recommandé, motif pris que le courrier a été tenu en instance jusqu'à cette date, pour être renvoyé ensuite à l'expéditeur avec la mention « non-réclamé ».

La preuve de la réception de la lettre de licenciement par le requérant ne saurait par ailleurs non plus être tirée de l'attitude de ce dernier.

En effet, la circonstance que B.) ne semble pas avoir donné de suite à un courrier de la Scc2.) néerlandaise l'informant qu'un courrier lui adressé a pu être égaré et l'invitant de fournir des renseignements supplémentaires quant à l'envoi en cause, ne permet pas de conclure que cette attitude s'explique par le fait que les recherches auraient prouvé que le requérant a été avisé de l'envoi litigieux.

En outre, bien qu'il soit curieux que B.) qui, tout en contestant avoir eu réception de la lettre de licenciement, ne s'est cependant plus présenté sur son lieu de travail suite à l'entretien préalable, cette attitude ne saurait cependant à elle seule établir la réception de la lettre de licenciement dispensant le salarié de la prestation de travail pendant le préavis.

Au vu des développements qui précèdent, il y a lieu de retenir qu'il n'est pas établi en cause que B.) a eu réception, respectivement a été avisé de l'envoi recommandé contenant la lettre de licenciement datée du 11 octobre 2004 et le délai de préavis n'a partant pu commencer à courir ni le 15 octobre 2004, ni le 4 novembre 2004.

➤ le courrier électronique du 19 octobre 2004

Il est constant en cause que par courriel adressé à Scc.A.) S.A. en date du 19 octobre 2004, B.) s'est renseigné sur les intentions de son employeur concernant la résiliation du contrat de travail.

Par retour de courriel R.) , un membre du personnel de Scc.A.) S.A. a répondu le même jour, qu'une lettre de licenciement lui avait été notifiée en date du 11 octobre 2004, tout en annexant une copie de la lettre de licenciement.

Par courriel du 21 octobre 2004, B.) a informé R.) qu'il n'avait pas reçu de lettre de licenciement.

L'employeur fait valoir en ordre subsidiaire qu'il y a lieu de retenir que le 21 octobre 2004, B.) a reçu notification par mail de la lettre de licenciement, de sorte que le délai de préavis a commencé à courir le 1^{er} novembre 2005 pour se terminer le 31 décembre 2004.

La loi du 24 mai 1989 sur le contrat de travail impose dans son article 20 à l'employeur la forme qu'il doit respecter pour la notification du licenciement au salarié. Elle consiste dans l'envoi d'une lettre recommandée à la poste. Bien qu'il soit dit dans l'exposé des motifs du projet de loi sur le contrat de travail que « le texte (de l'article 20) admet, à l'instar de la jurisprudence, l'équivalence d'autres formes de notification telle la signature apposée par le salarié sur le double de la lettre de licenciement » (Doc. Parlem. 3222, exposé des motifs p.21), le texte n'énonce cependant qu'une seule équivalence, celle de l'apposition de la signature. En précisant que les formes du licenciement sont édictées sous peine d'irrégularité pour vice de forme, la loi exclut toute autre forme de notification de la lettre de licenciement, quelle qu'en soit par ailleurs sa force probante.

La notification de la lettre de licenciement à B.) par courriel n'étant pas intervenue dans les formes légales n'a par conséquent pas fait courir le délai de préavis.

➤ le courrier du mandataire de *Soc. A.)*
S.A. du 29 décembre 2004

Par lettre recommandée datée du 29 décembre 2004, le mandataire de
Soc. A.) S.A. a adressé au mandataire de
B.) une copie conforme de la lettre de licenciement datée du 11 octobre 2004.

Conformément aux conclusions du requérant, il y a dès lors lieu de fixer comme date de notification de la lettre de licenciement, la date du 29 décembre 2004.

Le délai de préavis a partant commencé à courir le 1^{er} janvier 2005 et a expiré le 28 février 2005.

La demande des motifs

L'article 22(1) de la loi sur le contrat de travail dispose que « *dans un délai d'un mois à compter de la notification du licenciement conformément aux dispositions de l'article 20 de la présente loi, le salarié peut, par lettre recommandée, demander à l'employeur les motifs du licenciement.* »

En l'espèce, force est dès lors de constater que le requérant en invitant son employeur par courrier recommandé daté du 4 janvier 2005 à lui communiquer les motifs de son licenciement a respecté le délai d'un mois tel que fixé par l'article 22(1) précité.

C'est partant a tort que l'employeur a refusé de donner des suites à ce courrier, motif pris que la demande de motivation serait tardive.

Conformément à l'article 22(2) l'absence de réponse de l'employeur à la demande lui adressée par le salarié conformément à l'article 22(1) suffit à conférer au licenciement avec préavis le caractère d'être abusif.

Le licenciement de B.) est partant abusif.

Les revendications financières

Les arriérés de salaire et l'indemnité de préavis

Le délai de préavis ayant, conformément aux développements ci-avant, pris cours le 1^{er} janvier 2005 et pris fin le 28 février 2005, les demandes de B.) en paiement d'arriérés de salaire pour la période du 15 décembre au 31 décembre 2004 d'un montant de 3.697,11 euros (6.150 – 2.452,89) et d'une indemnité de préavis de 2 x 6.150 = 12.300 euros sont fondées.

Le prorata du 13^{ème} mois de l'année 2005

A l'audience du 2 juin 2006 B.) réduit sa demande du chef de prorata du 13^{ème} mois au montant de 1.025 euros.

La demande de B.) du chef de prorata du 13^{ème} mois est à déclarer fondée pour le montant réclamé de 1.025 euros, non contesté en tant que tel.

Les préjudices matériel et moral

Conformément à l'article 29.(1) de la loi du 24 mai 1989 sur le contrat de travail le requérant a droit à des dommages et intérêts tenant compte du préjudice subi par lui du fait de son licenciement abusif.

B.) affirme n'avoir retrouvé un nouvel emploi qu'à compter du 1^{er} septembre 2005. Il estime que sa perte de gain consécutive à son licenciement abusif est en relation avec ce licenciement au moins pendant une période de six mois suivant l'expiration de son contrat de travail. Il réclame dès lors le paiement d'un montant de $6 \times 6.150 = 36.900$ euros, en faisant valoir qu'il n'a pu bénéficier d'une indemnisation de sa période d'inactivité ni au Grand-Duché de Luxembourg, ni aux Pays-Bas, étant donné qu'il n'a pas travaillé aux Pays-Bas depuis le 1^{er} novembre 2003 et qu'il n'est pas résident luxembourgeois.

Si l'indemnisation du salarié, victime d'un licenciement abusif, doit être aussi complète que possible, seul le dommage qui se trouve en relation causale directe avec le licenciement peut donner lieu à réparation. A cet égard, les pertes subies ne sont à prendre en considération que pour autant qu'elles se rapportent à une période qui aurait raisonnablement dû suffire pour permettre au salarié de trouver un nouvel emploi à peu près équivalent, le salarié étant obligé de faire tous les efforts nécessaires pour se procurer un emploi de remplacement.

Eu égard à la qualification professionnelle de B.) à son âge au moment du licenciement (il est né le (...) 1970) et au fait que B.) était au courant depuis le 19 octobre 2004, date à laquelle la lettre de licenciement lui a été envoyée par courrier électronique, de la résiliation de son contrat de travail et qu'il ne s'est plus présenté sur son lieu de travail depuis le mois d'octobre 2004, le tribunal du travail est d'avis que B.) aurait dû se procurer un emploi de remplacement jusqu'à la date de la fin de la relation de travail, c'est-à-dire jusqu'au 28 février 2005.

La demande de B.) du chef de préjudice matériel n'est partant pas fondée.

Compte tenu de la durée des relations entre parties et des circonstances du licenciement le montant réclamé par B.) du chef de préjudice moral est à fixer à 500 euros.

La demande reconventionnelle

Conformément à l'article 26(1) de la loi du 24 mai 1989 la dispense par l'employeur de l'exécution du travail pendant le préavis ne doit entraîner jusqu'à l'expiration de ce délai aucune diminution des salaires et avantages que le salarié aurait reçus s'il avait accompli son travail.

En l'espèce, il est constant en cause que B.) disposait d'une voiture de service et il n'est pas contesté qu'il en pouvait faire usage à des fins privées.

La fiche de salaire du mois de décembre 2004 mentionne par ailleurs la voiture de service.

B.) était partant en droit de ne restituer son véhicule de fonction qu'à la fin du préavis.

La demande de B.) *Sec J.)* S.A. en condamnation de B.) au paiement du montant de 1.562,45 euros (2,5 x 624,98). respectivement du montant de 1.249,96 euros (2 x 624,98) du chef de frais de leasing relatifs à la voiture de service n'est partant pas fondée.

L'indemnité de procédure

Au vu de la nature et du résultat du litige, le tribunal possède les éléments d'appréciation suffisants pour fixer à 250 euros la part des frais non compris dans les dépens qu'il serait inéquitable de laisser à charge du requérant.

La majoration du taux des intérêts légaux

La partie requérante n'ayant pas fait valoir d'arguments déterminants en faveur d'une telle mesure, sa demande afférente est mal fondée et doit être rejetée.

L'exécution provisoire

Conformément à l'article 148 du Nouveau Code de Procédure Civile l'exécution provisoire du présent jugement est de droit en ce qui concerne la condamnation au paiement d'arriérés de salaire.

La partie requérante n'ayant pas fait valoir d'arguments déterminants en faveur d'une telle mesure destinée à demeurer exceptionnelle, sa demande afférente est mal fondée et doit être rejetée en ce qui concerne les autres chefs de ses revendications.

Par ces motifs,

le Tribunal du Travail de et à Esch-sur-Alzette, siégeant en matière de contestations entre patrons et employés privés, statuant contradictoirement à l'égard des parties et en premier ressort,

reçoit la requête de B.) en la pure forme;

dit que le licenciement de B.) est abusif;

dit fondées les demandes de B.) en paiement des montants de 3.697,11 euros à titre d'arriérés de salaire, de 12.300 euros à titre d'indemnité de préavis, de 1.025 euros à titre de prorata de 13^{ème} mois et de 500 euros à titre de dommages et intérêts pour préjudice moral;

condamne Soc.1.) S.A. à payer à B.) la somme de 17.522,11 euros avec les intérêts légaux sur cette somme à partir du 25 avril 2005, jour du dépôt de la requête au greffe, jusqu'à solde;

dit la demande de B.) mal fondée pour le surplus et la rejette;

dit non fondée la demande reconventionnelle de Soc.1.) S.A., partant en déboute;

dit la demande accessoire de B.) en obtention d'une indemnité de procédure sur base de l'article 240 du Nouveau Code de Procédure Civile fondée pour le montant de 250 euros;

condamne Soc.1.) S.A. à payer à B.) de ce chef la somme de 250 euros;

ordonne l'exécution provisoire du présent jugement en ce qui concerne la condamnation au paiement d'arriérés de salaire;

condamne Soc.1.) S.A. aux 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:

*Rita BIEL, juge de paix, président,
Lucien GILLET, assesseur-patron,
Fernand SCHOTT, assesseur-employé,
Tom ZAHNER, greffier.*

et prononcé en audience publique à Esch-sur-Alzette par Rita BIEL, juge de paix, président,

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