

Texte pseudonymisé

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

Répertoire n° 1100/24  
E-TRAV-203/23

## **Audience publique du 13 mai 2024**

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 L-ADRESSE1.),

- **partie demanderesse** - comparant par Maître Manon FORNIERI, en remplacement de Maître Benoît MARECHAL, avocats à Luxembourg,

et :

**PERSONNE2.)**, demeurant à L-ADRESSE2.),

- **partie défenderesse** - comparant par Maître Laurent NIEDNER, avocat à Luxembourg,

et :

**l'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG**, pris en sa qualité de gestionnaire de l'Agence pour le développement de l'emploi, représenté par son Ministre d'Etat, dont les bureaux sont établis à Luxembourg, 2, Place de Clairefontaine, sinon par son Ministre du Travail et de l'Emploi, dont les bureaux sont établis à Luxembourg, 26, rue Zithe, ayant dans ses attributions l'Agence pour le développement de l'emploi, élisant domicile en l'étude de Maître François KAUFFMAN, avocat à Luxembourg,

- **partie intervenante** - comparant par Maître Catherine GREVEN, en remplacement de Maître François KAUFFMAN, avocats à Luxembourg.

### **Faits**

L'affaire fut introduite suivant requête déposée au greffe du tribunal du travail d'Esch-sur-Alzette en date du 31 août 2023, laquelle requête demeure annexée à la minute du présent jugement.

Les parties ont été convoquées à l'audience publique du 16 octobre 2023, date à laquelle l'affaire fut fixée au 15 janvier 2024.

Suite à une ultime remise à la demande des parties, l'affaire parut utilement à l'audience publique du 15 avril 2024.

A cette dernière audience, les mandataires des parties furent entendus en leurs explications et conclusions.

Sur ce, le tribunal prit l'affaire en délibéré et rendit à l'audience publique de ce jour, à laquelle le prononcé avait été fixé,

### **le jugement**

qui suit :

Par requête déposée au greffe de la justice de paix d'Esch-sur-Alzette en date du 31 août 2023, PERSONNE1.) demanda la convocation de son ancien employeur, PERSONNE2.), à comparaître devant le tribunal du travail de céans, siégeant en matière de contestations entre employeurs et salariés, aux fins de l'y entendre condamner à lui payer, suite à son licenciement qu'elle qualifia d'abusif, les montants de :

- |                        |             |
|------------------------|-------------|
| - Préjudice matériel : | 20.734,08 € |
| - Préjudice moral :    | 7.000,00 €  |

soit en tout 27.734,08 € avec les intérêts légaux à partir de la demande en justice jusqu'à solde.

Elle réclama par ailleurs une indemnité de procédure de 1.500 € sur base de l'article 240 du Nouveau code de procédure civile ainsi que l'exécution provisoire du jugement à intervenir.

Par cette même requête, la requérante demanda la mise en intervention de l'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, pris en sa qualité de gestionnaire de l'Agence pour le développement de l'emploi, afin de lui permettre de faire valoir ses droits.

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

A l'audience publique du 15 avril 2024, à laquelle l'affaire fut utilement retenue, PERSONNE1.) déclara réduire sa demande relative au préjudice matériel au montant de 14.183,52 €.

A cette même audience, PERSONNE2.) réclama de manière reconventionnelle le paiement d'une indemnité de procédure de 1.500 € sur base de l'article 240 du Nouveau code de procédure civile.

L'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, agissant en sa qualité de gestionnaire de l'Agence pour le développement de l'emploi, exerça son recours sur base de l'article L.521-4 du Code du travail et réclama la condamnation de

l'employeur, pour autant qu'il s'agisse de la partie malfondée au fond du litige, à lui rembourser le montant de 8.834,52 € du chef des indemnités de chômage payées à la salariée pendant la période d'octobre 2023 à mars 2024.

Il y a lieu de donner acte aux parties de leurs déclarations respectives.

### **Moyens et prétentions des parties :**

A l'appui de sa demande, PERSONNE1.) expose que suivant contrat de travail à durée indéterminée et à temps partiel du DATE1.), prévoyant une période d'essai de six mois, elle est entrée aux services de la partie défenderesse en qualité de « Clerc de Notaire ».

Elle explique que pendant la période du DATE2.), elle a pris son congé de maternité.

Elle explique encore que suite à la fin de son congé de maternité, elle s'est trouvée en incapacité de travail :

- du jeudi DATE3.) suivant certificat du DATE4.),
- du samedi DATE5.) suivant certificat du lundi DATE6.),

l'employeur ayant à chaque fois été informé le premier jour ouvrable desdites absences (soit le DATE4.), respectivement le DATE6.)) et s'étant vu soumettre les certificats médicaux par courriers électroniques du même jour.

Or, PERSONNE1.) fait valoir que malgré lesdites incapacités de travail, la partie défenderesse a - suivant courrier notifié le samedi DATE7.) – procédé à la résiliation de son contrat de travail.

Si elle admet que ladite résiliation est intervenue en cours d'essai et au moyen du préavis légal de 24 jours, prolongé par l'employeur du DATE8.), la requérante considère en revanche qu'elle a été notifiée en violation des dispositions protectrices de l'article L.121-6 (3) du Code du travail.

A l'appui de son argumentation, PERSONNE1.) fait valoir - jurisprudence à l'appui - que son incapacité du jeudi DATE3.) est à prolonger jusqu'au premier jour ouvrable suivant de sorte qu'elle n'avait l'obligation de soumettre sa prolongation que le lundi d'après et que l'employeur n'avait pas le droit de procéder à son licenciement dans l'intervalle.

Considérant dès lors son licenciement du samedi comme étant abusif, PERSONNE1.) conclut au paiement de la somme de 14.183,52 € à titre de réparation du préjudice matériel qu'elle affirme avoir subi pendant la période du DATE9.), le montant ainsi réclamé correspondant à la différence, pendant ladite période, entre ce qu'elle aurait gagné auprès de son ancien employeur en l'absence de licenciement et les indemnités de chômage touchées de la part de l'ETAT à partir du DATE10.).

Elle précise qu'en raison du nombre restreint de notaires, elle n'a pas réussi à retrouver un nouveau poste de travail pendant ladite période.

La requérante réclame encore la réparation de son préjudice moral qu'elle évalue à 7.000 €.

PERSONNE2.) s'oppose à la demande, ses arguments étant repris dans une note de plaidoiries dont il a donné lecture lors de l'audience.

Il fait valoir que suivant contrat de travail prenant effet le DATE1.), il a embauché la requérante avec une période d'essai de six mois, censée s'écouler le DATE11.).

L'essai n'ayant pas été concluant, il explique avoir décidé au bout de quelques semaines de résilier le contrat de sa salariée.

Or, il expose que suivant certificat médical du DATE12.), lui remis en date du DATE13.), PERSONNE1.) l'a d'abord informé de son état de grossesse de sorte qu'il ne pouvait plus, à partir de cette date, procéder à ladite résiliation.

Il en déduit que la clause d'essai a été suspendue jusqu'au début du congé de maternité (soit jusqu'au DATE14.)) et que la fraction de la période d'essai restant à courir n'a repris cours qu'à la fin de la période d'interdiction de licenciement, soit douze semaines après l'accouchement.

La période d'essai censée expirer le DATE11.) n'ayant ainsi expiré que le DATE15.), il considère que la résiliation du DATE7.) a bien été notifiée en cours d'essai.

PERSONNE2.) conteste ensuite l'application des dispositions protectrices de l'article L.121-6 (3) du Code du travail.

S'il admet avoir été informé et s'être vu soumettre le DATE4.) un certificat d'incapacité couvrant la période du DATE3.), ainsi que le DATE6.) un certificat de prolongation couvrant la période jusqu'au DATE16.), il fait toutefois valoir qu'au moment de la notification de la résiliation en date du DATE7.), il n'était pas informé de la maladie de sa salariée, le certificat médical initial ayant expiré la veille et le certificat de prolongation lui soumis par la suite n'étant pas de nature à pouvoir entacher d'irrégularité le licenciement posté avant.

Il s'oppose dans ce contexte à la jurisprudence invoquée par la requérante, l'employeur devant en tout état de cause avoir connaissance de l'incapacité pour se voir reprocher une violation de l'article L.121-6 (3) du Code du travail.

Il estime encore que s'il est vrai que sa salariée n'avait l'obligation de lui soumettre son certificat de prolongation que le lundi DATE6.), premier jour ouvrable suivant, cela ouvre toutefois une opportunité pour l'employeur qui ne saurait dès lors se voir empêcher d'avoir procédé à la résiliation pendant l'intervalle.

Considérant dès lors que la résiliation du contrat n'a pas été notifiée en violation des dispositions protectrices et que – s'agissant d'un contrat à l'essai - il n'avait par ailleurs pas besoin d'invoquer de motifs, PERSONNE2.) conclut au bien-fondé de la résiliation et partant au débouté pur et simple des demandes indemnitaires adverses.

A titre subsidiaire, il conteste la demande relative au préjudice matériel, la salariée ne pouvant - en l'absence de dispositions légales spécifiques et en raison de la précarité inhérente au contrat à l'essai - prétendre ni à l'indemnisation de sa perte de revenus pendant la période qui lui était nécessaire pour retrouver un nouvel emploi, ni à l'allocation des revenus auxquels elle aurait eu droit auprès de l'employeur pendant la période d'essai restant à courir.

La jurisprudence n'admettant un droit à réparation que pendant le préavis et ce dernier ayant été respecté, voire même prolongé, PERSONNE2.) conclut au débouté de la demande.

Il reproche par ailleurs à la requérante de ne pas avoir effectué de recherche sérieuse d'un nouvel emploi et de ne pas avoir postulé à tous les emplois correspondant à sa formation ainsi qu'à son expérience professionnelle.

Pour ces mêmes motifs, PERSONNE2.) conclut au débouté de la demande relative au préjudice moral, la requérante n'ayant par ailleurs pas, faute de résiliation sanction, justifié d'un préjudice spécifique à cet égard.

En ce qui concerne finalement le recours de l'ETAT, il conclut à le voir rejeter pour défaut d'objet, la demande de PERSONNE1.) étant injustifiée et une demande en remboursement à son encontre ne se concevant dès lors pas.

### **Motifs de la décision :**

Il résulte des éléments soumis à l'appréciation du tribunal que suivant contrat de travail du DATE17.) PERSONNE1.) s'est vu engager par PERSONNE2.) en qualité de « Clerc de Notaire », les parties ayant convenu d'une période d'essai de six mois courant du DATE1.), date d'entrée en vigueur du contrat, jusqu'au DATE11.).

Suivant courrier du DATE7.), ce contrat a été résilié par l'employeur moyennant respect du préavis applicable aux contrats à l'essai.

Il n'a pas été contesté que ladite résiliation a été notifiée et que le préavis ainsi accordé a expiré avant l'écoulement de la période d'essai convenue entre parties.

En effet, il résulte d'un certificat médical du DATE12.), porté à la connaissance de l'employeur en date du DATE13.), que pendant la période d'essai convenue au contrat, la requérante s'est vu attester son état de grossesse, la date présumée de l'accouchement ayant été fixé au DATE18.).

Au vu de la date effective d'accouchement, qui a eu lieu le DATE19.), le congé de maternité de la requérante a été fixé par la CNS du DATE2.) de sorte que PERSONNE1.) n'a pas travaillé pendant ladite période.

Il y a lieu de rappeler à cet égard que la période d'essai a pour finalité de prévoir une période de test réciproque permettant à l'employeur d'évaluer les compétences du salarié et à ce dernier d'apprécier le travail qui lui est confié, ainsi que l'ambiance du travail.

C'est la raison pour laquelle le Code du travail prévoit que dans tous les cas de suspension de l'exécution pendant la période d'essai, cette dernière est prolongée d'une certaine durée [...] afin que les parties aient la possibilité de se jauger malgré l'absence du salarié avant d'entrer dans une relation de travail définitive. Ainsi en principe la période d'essai est prolongée non seulement en cas d'incapacité de travail du salarié, mais également en cas de congé de récréation éventuellement accordé au salarié pendant la période d'essai. En effet, d'une part, le Code du travail ne limite pas les cas de suspension de l'essai à la seule situation de l'incapacité de travail, et d'autre part, le projet de loi relatif à l'article L.121-5 du Code du travail précise bien que tous les cas de suspension du contrat de travail sont visés. [...] La solution est applicable dans toutes les hypothèses de suspension temporaire du contrat à l'essai (projet de loi n°3222, Commentaire des articles, pp.28 et 29).

En revanche, lorsque les cas de suspension du contrat à l'essai sont expressément prévus par d'autres dispositions légales, l'article L.121-5 (2) dernière phrase du Code du travail précité n'est plus pertinent, pour ce cas spécifique de suspension. Tel est le cas de l'article L.337-3 du Code du travail, prévoyant des conditions spécifiques de suspension de la période d'essai, du fait de la remise à l'employeur d'un certificat médical de grossesse (G. Castegnaro, dans Code Luxembourgeois du Travail et Textes Complémentaire Indispensables, éditions Legitech, 5ème édition, doctrine sous article L.121-5 du code du travail, p.28).

Il en découle que c'est à juste titre que les parties ont fait valoir que - conformément à l'article L.337-3 du Code du travail aux termes duquel « *lorsqu'une femme salariée est liée par un contrat à durée indéterminée comportant une clause d'essai, cette dernière est suspendue à partir du jour de la remise à l'employeur du certificat médical attestant la grossesse jusqu'au début du congé de maternité. La fraction de la période d'essai restant à courir reprend son cours à la fin de la période d'interdiction de licenciement* » - la période d'essai a été suspendue de sorte que la résiliation du contrat est intervenue à un moment où ce dernier n'était pas encore devenu définitif.

Les parties sont en revanche en désaccord quant à l'application des dispositions protectrices de l'article L.121-6 (3) du Code du travail.

#### Quant à la protection contre le licenciement :

PERSONNE1.) estime qu'en procédant à la résiliation de son contrat à l'essai le samedi DATE7.), l'employeur n'a pas respecté les dispositions protectrices de l'article L.121-6 (3) du Code du travail.

Elle considère plus particulièrement qu'en informant son employeur dès le DATE4.) de son incapacité du DATE3.), elle était protégée contre le licenciement jusqu'au premier jour ouvrable suivant, soit jusqu'au lundi DATE6.).

PERSONNE2.) conteste ce raisonnement, le certificat médical du DATE4.) ayant expiré le DATE20.) de sorte que l'employeur n'était pas informé de l'incapacité de sa salariée en date du DATE7.).

Il y a d'emblée lieu de rappeler qu'en vertu de l'article L.121-5 (4) du Code du travail, les règles protectrices de l'article L.121-6 du Code du travail en cas d'incapacité de travail pour cause de maladie trouvent application durant la période d'essai.

Aux termes de ce dernier article :

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

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

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

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

*(...)*

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

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

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

Il s'ensuit que l'employeur, dûment informé de la maladie de son salarié, ne peut plus procéder à son licenciement même en période d'essai.

Il n'en va autrement que dans l'hypothèse où l'employeur est obligé de procéder à une résiliation pour éviter que le contrat à l'essai ne se transforme en contrat définitif conformément à l'article L.121-5 (5), l'employeur recouvrant en pareille hypothèse son droit de dénoncer le contrat à l'essai, au tout dernier moment, malgré la maladie de son salarié.

En l'espèce, l'employeur n'a pas fait valoir qu'il se serait trouvé dans cette situation spécifique alors qu'il résulte de sa note de plaidoiries que « il était largement dans les délais » afin de résilier le contrat à l'essai, même plus tard.

Il s'ensuit que s'il devait s'avérer que l'employeur a été dûment informé de l'incapacité de travail de PERSONNE1.), la protection découlant de l'article L.121-6 ne saurait être contournée.

Or, il résulte des éléments du dossier que suivant courrier électronique du DATE4.) à 06.51 heures, PERSONNE1.) a informé son employeur qu'elle devait se rendre chez son médecin et qu'elle n'était pas en mesure de venir travailler le jour en question.

Suivant courrier électronique du même jour à 16.25 heures, elle a encore soumis à son employeur un certificat médical couvrant la période du jeudi DATE3.).

La salariée ayant respecté les obligations lui imposées par les dispositions légales, elle était protégée contre le licenciement à partir du DATE4.).

Il est de jurisprudence constante que le délai de protection déclenché par la remise d'un certificat de maladie couvre cette période sur des journées entières et que le droit pour licencier n'est recouvert que le premier jour ouvrable qui suit celui couvert par le certificat de maladie (en ce sens : Cour d'appel, 30 janvier 1997, n<sup>os</sup> 18791 et 18841 du rôle ; Cour d'appel, 13 juillet 2006 ; n<sup>o</sup> 29338 du rôle ; T.T. Esch, 20 septembre 2021, rép.fisc. n<sup>o</sup> : 1743/21 ; T.T. Luxembourg, 20 juin 2022, rép.fisc.no.1796 /22).

En l'espèce, le certificat du DATE4.) prescrivait un arrêt de travail jusqu'au vendredi DATE20.).

Le DATE7.) était un samedi.

Il n'a pas été soutenu que PERSONNE1.) travaillait les samedis.

Il s'ensuit que la requérante, qui a produit un certificat médical prescrivant un arrêt de travail jusqu'au vendredi DATE7.) inclus, bénéficiait d'une protection contre le licenciement jusqu'au lundi DATE6.), premier jour ouvrable qui suit celui couvert par le certificat de maladie.

Le licenciement notifié le samedi DATE7.) est partant intervenu au cours de la période de protection prévue par l'article L.121-6 du Code du travail.

L'employeur ayant été dûment informé de l'incapacité de travail telle que prolongée, c'est à tort qu'il prétend avoir notifié la résiliation du contrat à l'essai à un moment où il ignorait ladite incapacité.

Le licenciement du DATE7.) est partant à déclarer abusif.

#### Quant aux dommages et intérêts :

PERSONNE1.) réclame la réparation des préjudices matériel et moral qu'elle affirme avoir subi suite à la résiliation abusive de son contrat.

Même si aucune disposition légale spécifique ne prévoit de sanction pour celui qui résilie un contrat à l'essai en violation des dispositions qui régissent le contrat à l'essai, il est admis que la victime d'une telle mesure peut prétendre à être indemnisée du dommage effectivement subi (en ce sens : Cour d'appel, 30 avril 2015, n<sup>o</sup> 40842 du rôle).

Il appartient dès lors à la victime de rapporter la preuve d'un préjudice en relation causale directe avec la résiliation du contrat à l'essai.

Or, si dans le cadre d'une résiliation abusive du contrat à l'essai avec effet immédiat, les tribunaux admettent généralement que le salarié peut prétendre au paiement de dommages et intérêts correspondant au préavis qui aurait dû être respecté, force est de constater qu'en l'espèce, le préavis légal a bien été respecté, la salariée s'étant même vu prolonger son préavis au-delà des exigences légales.

Le tribunal constate par ailleurs que malgré la dispense de travail lui accordée par l'employeur pendant son préavis du DATE8.), la salariée n'a entamé ses recherches, par ailleurs éparées, qu'en février 2024, ce qui ne correspond pas à une recherche sérieuse d'un nouvel emploi.

C'est à tort que la requérante fait valoir à cet égard qu'elle n'aurait pas pu déposer plus de candidatures au vu du nombre limité de notaires, la jurisprudence mettant à sa charge l'obligation de rechercher activement dans tous les secteurs économiques un emploi adapté à ses facultés de travail, à sa qualification et approximativement à sa rémunération antérieure (en ce sens : Cour d'appel, 1<sup>er</sup> février 2024, n° CAL-2022-00372 du rôle).

PERSONNE1.) n'ayant pas établi dans ces circonstances que la perte de revenus par elle invoquée soit en relation causale directe avec la résiliation abusive de son contrat à l'essai, sa demande relative au préjudice matériel est à rejeter.

Il découle de cette tardiveté des recherches que la requérante n'a pas non plus établi qu'au moment de la résiliation de son contrat à l'essai, elle a eu des tracasseries ou s'est fait des soucis quant à son avenir.

La salariée n'ayant par ailleurs disposé d'aucune garantie à voir transformer la relation contractuelle en contrat définitif à la fin de l'essai et ne s'étant pas vu reprocher de faute dans le cadre d'un licenciement sanctionné, elle n'a pas justifié de l'existence d'un préjudice moral en lien avec la résiliation prématurée de son contrat à l'essai.

Sa demande relative au préjudice moral est dès lors également à rejeter.

#### Quant au recours de l'ETAT :

L'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG demande la condamnation de l'employeur à lui rembourser la somme de 8.834,52 € du chef des indemnités de chômage versées à la salariée suite à la résiliation abusive de son contrat.

En vertu de L.521-4 (8) du Code du travail « *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 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 aux indemnités de procédure :

La requérante ayant dû exposer des frais pour faire valoir ses droits en justice, le tribunal estime qu'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 400 € le montant qu'il y a lieu de lui allouer de ce chef.

Au vu de l'issue du litige, PERSONNE2.) ne saurait prospérer dans sa demande relative à l'indemnité de procédure de sorte qu'il y a lieu de l'en débouter.

**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 ;**

**reçoit** la demande en la forme ;

**donne** acte à PERSONNE1.) de la réduction de sa demande relative au préjudice matériel ;

**donne** acte à PERSONNE2.) de sa demande reconventionnelle relative à l'indemnité de procédure ;

**déclare** la résiliation du contrat à l'essai notifiée le DATE7.) abusive ;

**dit** les demandes indemnitaires de PERSONNE1.) non fondées ;

en déboute ;

**donne** acte à l'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, pris en sa qualité de gestionnaire de l'Agence pour le développement de l'emploi, de son recours ;

le **dit** non fondé ;

en déboute ;

**dit** la demande de PERSONNE1.) sur base de l'article 240 du Nouveau code de procédure civile fondée à concurrence du montant de 400 € ;

**condamne** PERSONNE2.) à payer à PERSONNE1.) une indemnité de procédure de 400 € ;

**dit** la demande reconventionnelle de PERSONNE2.) sur base de l'article 240 du Nouveau code de procédure civile non fondée ;

en déboute ;

**condamne** PERSONNE2.) aux 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,  
Dominique SCHEID, greffière,*

*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.*