

JUSTICE DE PAIX DE LUXEMBOURG

TRIBUNAL DU TRAVAIL

**AUDIENCE PUBLIQUE DU
JEUDI, 17 MARS 2011**

LE TRIBUNAL DU TRAVAIL DE ET A LUXEMBOURG

DANS LA COMPOSITION:

Simone PELLEES, juge de paix
Danielle HAUSTGEN
Alain FICKINGER
Guy SCHUBERT

Présidente
Assesseur - employeur
Assesseur - salarié
Greffier

**A RENDU LE JUGEMENT QUI SUIT
DANS LA CAUSE**

ENTRE:

X.),

sans état connu, demeurant à D-(...), ayant élu domicile en l'étude de Maître Joram MOYAL, demeurant à L-1660 LUXEMBOURG, 31, Grand-Rue,

PARTIE DEMANDERESSE,

comparant par Maître Joram MOYAL, avocat à la Cour, demeurant à Luxembourg,

E T:

la société anonyme SOC.1.),

établie et ayant son siège social à L-(...), représentée par son conseil d'administration actuellement en fonctions, inscrite au Registre du Commerce et des Sociétés à Luxembourg sous le numéro B ...,

PARTIE DEFENDERESSE,

comparant par Maître Eric MÜLLER, avocat à la Cour, en remplacement de Maître Pierrot SCHILTZ, avocat à la Cour, les deux demeurant à Luxembourg.

FAITS:

L'affaire fut introduite par requête - annexée à la présente minute - déposée au greffe de la Justice de Paix de Luxembourg en date du 1^{er} juin 2010.

Sur convocations émanant du greffe les parties furent convoquées à l'audience publique du jeudi, 1^{er} juillet 2010 à 9 heures, salle JP.0.02 au rez-de-chaussée du bâtiment de la Justice de Paix à Luxembourg, Cité Judiciaire, plateau du St. Esprit.

Après deux remises contradictoires l'affaire fut utilement retenue à l'audience publique du jeudi, 24 février 2011, 9 heures, salle JP.0.02 au rez-de-chaussée du bâtiment de la Justice de Paix à Luxembourg, Cité Judiciaire, plateau du St. Esprit. Maître Joram MOYAL comparut pour la partie demanderesse et Maître Eric MÜLLER se présenta pour la partie défenderesse.

Les mandataires des parties furent entendus en leurs moyens et conclusions.

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

JUGEMENT QUI SUIVIT:

PROCEDURE

Par requête déposée au greffe de la Justice de Paix de Luxembourg en date du 1^{er} juin 2010, X.) a fait convoquer la société anonyme SOC.1.) devant le tribunal du travail de Luxembourg, aux fins de voir dire abusif le licenciement avec préavis intervenu le 18 décembre 2009 et pour y entendre condamner son ancien employeur à lui payer la somme totale de 43.566,57 € avec les intérêts légaux à partir à partir de la demande en justice jusqu'à solde.

Elle sollicite en outre la remise d'un le certificat de travail endéans la quinzaine de la notification de la décision à intervenir, sous peine d'une astreinte de 20 euros par jour de retard.

Enfin, la requérante demande encore la condamnation de son ancien employeur à lui payer une indemnité de procédure de 1.200 € sur base de l'article 240 du Nouveau Code de procédure civile.

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

FAITS

Suivant contrat de travail du 8 novembre 2001, X.) été engagée comme ouvrière par la société à responsabilité limitée SOC.2.). Plusieurs avenants à ce contrat de travail initial ont été signés entre parties et ce une dernière fois en date du 31 mars 2008. Aux termes d'un avenant signé le 29 avril 2005, X.) a exercé la fonction de vendeuse responsable pour la société SOC.1.).

Par lettre du 18 décembre 2009, **X.**) a été licenciée avec un délai de préavis de quatre mois.

La lettre de licenciement est de la teneur suivante:

« *Sehr geehrte Frau X.*),

Da Sie unserer Vorladung per Einschreiben vom 11. Dezember 2009 fernblieben, konnte das am Donnerstag, den 17. Dezember 2009 um 10:Uhr vorgesehene Kündigungsvorgespräch nicht stattfinden.

Hiermit bedauern wir Ihnen am 18. Juni 2003 (Betriebszugehörigkeit: 19. November 2001) mit unserem Unternehmen abgeschlossenen Arbeitsvertrag einstellen zu müssen.

Die gesetzliche Vorankündigung beträgt 4 Monate. Sie beginnt am 01. Januar 2010 und endet am 30. April 2010. (Artikel L. 121-5 des Arbeitsgesetzbuches).

Da Ihre Betriebszugehörigkeit mehr als 5 Jahre betragt haben Sie Anrecht auf eine Abfindung von 01 Monatslohn (Artikel L. 124-7 des Arbeitsgesetzbuches).

Sie sind seit dem 12. Oktober 2009 bis heute krankgeschrieben.

1.	Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung	12.10.2009 -14.10.2009	festgestellt	12.10.2009
2.	Folgebescheinigung	- 17.10.2009		14.10.2009
3.	Folgebescheinigung	- 01.11.2009		17.10.2009
4.	Folgebescheinigung	- 15.11.2009		31.10.2009
5.	Folgebescheinigung	- 20.11.2009		14.11.2009
6.	Folgebescheinigung	- 23.11.2009		20.11.2009
7.	Folgebescheinigung	- 30.11.2009		23.11.2009
8.	Folgebescheinigung	- 24.12.2009		30.11.2009.

*Am 27. Oktober 2009 wurden Sie per Einschreiben mit Rückantwortschein gebeten, umgehend Kontakt mit dem Personalbüro aufzunehmen zwecks Vereinbarung eines Termins mit Herrn **A.**), Geschäftsführer, zu einer möglichst baldigen Unterredung, spätestens und pflichtgemäß bevor Wiederaufnahme der Arbeit.*

Diesem Schreiben haben Sie niemals Folge geleistet.

*Infolge einer erneuten Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung, ausgestellt am 31. Oktober 2009 und gültig bis zum 15. November 2009, haben wir ein ärztliche Gegenuntersuchung bei einem Arzt unserer Wahl, Dr. **B.**) – (...), am 09. November 2009 um 10 Uhr angeordnet.*

*Laut Feststellung von Dr. **B.**) resultieren die Arbeitsunfähigkeitsbescheinigungen nur teilweise aus medizinischen Problemen, aber sichtlich eher aus organisatorischen und administrativen Problemen, welche zwischen beiden Parteien gelöst werden müssen.*

Es sei nicht annehmbar, dass ausgerechnet solch ein administrativer Konflikt ein weiteres medizinisches Problem, welches eine erneute Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung zur Folge hat, rechtfertigen könnte. Eine Wiederaufnahme der Arbeit nach Ablauf der momentanen Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung (bis 15. November 2009) wäre ratsam.

Demzufolge haben wir Sie telefonisch kontaktiert und einen Termin (16. November 2009 um 14 Uhr) mit Ihrem direkten Vorgesetzten, Frau C.), und Herrn D.), Personalchef, zwecks Besprechung und Klärung angeblicher Probleme vereinbart.

Die Aussprache, während der Sie uns eine erneute Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung (festgestellt am 14. November 2009 bis 20. November 2009) aushändigten, dauerte immerhin 2 Stunden und schien uns eher konstruktiv sowie positiv.

Es wurde Ihnen sogar zur freien Wahl gestellt, ob Sie auf Ihrem jetzigen Arbeitsplatz „...“ weiter arbeiten möchten oder ein anderes Geschäft in Echternach bevorzugen würden, was für Sie vorteilhafter gewesen wäre angesichts Ihres Wohnorts. Herr D.) wies Sie nochmals daraufhin, die Arbeit wie schon von Dr. B.) angeraten gleich wieder aufzunehmen und den gewünschten Ort Times Arbeitsplatzes mitzuteilen. Zu unserem Erstaunen beendeten Sie die für uns bis dahin scheinbar positiv verlaufene Unterredung mit dem Vermerk, Sie werden erst Ihren Arzt wieder aufsuchen und uns dann Ihre Absichten mitteilen.

Am darauffolgenden Tag informierten Sie Ihre direkte Vorgesetzte, Frau C.), darüber, dass Sie laut Krankenschein voraussichtlich bis zum 20. November 2009 krankgeschrieben seien und somit die Arbeit nicht aufnehmen werden.

Anschließend haben Sie uns weitere Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung zugestellt (festgestellt am 20. November 2009 bis 23. November 2009 und festgestellt am 23. November 2009 bis 30. November 2009).

Da seitens Dr. B.) offensichtlich keine Einwendung zu einer Wiederaufnahme der Arbeit vorlag, und die angeblichen organisatorischen und administrativen Probleme unsererseits seit der Unterredung geklärt schienen und Sie sich trotzdem krankmeldeten, haben wir eine 2. ärztliche Gegenuntersuchung bei einem Arzt unserer Wahl, Dr. E.) – (...) am 30. November 2009 um 15 Uhr 30 angeordnet.

Die ärztliche Untersuchung durch Dr. E.) war klar und deutlich. Er bescheinigte dass Sie zurzeit bei guter Gesundheit und arbeitsfähig sind

Trotz dieser deutlichen Schlussfolgerungen von Dr. E.) nahmen Sie die Arbeit nicht wieder auf, sondern schickten uns eine erneute Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung bis einschließlich den 24. Dezember 2009 (festgestellt am 30.11.2009)!

Zu bemerken sei, dass diese Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung am selben Tag festgestellt wurde, wo die ärztliche Gegenuntersuchung durch Dr. E.) stattfand!!!

Die Stellungnahmen der Ärzte, Dr. B.) und Dr. E.) stimmen im selben Sinne miteinander überein und bescheinigen, dass eine reale Krankheit nicht besteht. Die ausreichend eindeutigen Schlussfolgerungen vereiteln Ihre Arbeitsunfähigkeitsbescheinigungen. Da Ihre Krankheit als fiktiv zu betrachten ist, entziehen Sie sich jedem Kündigungsschutz.

Wie schon obenerwähnt, haben wir Ihnen eine Wiederaufnahme der Arbeit vorgeschlagen und Ihnen sogar die freie Wahl über die Bestimmung des Arbeitsplatzes überlassen. Trotzdem bevorzugen Sie unserem Angebot keine Folge zu leisten und beweisen somit, dass Ihre angebliche Krankheit nur schlechten Willen sowie Arbeitsverweigerung widerspiegelt.

Abschließend, angesichts der beiden ärztlichen Gegenuntersuchungen durch Dr. B.) und Dr. E.) welche die Realität Ihrer Krankheit hinreichend in Frage stellen, sowie der Verweigerung die Arbeit wieder aufzunehmen, können wir das Arbeitsverhältnis weiterhin nicht aufrechterhalten und stellen den mit unserem Unternehmen abgeschlossenen Arbeitsvertrag ein.

Ein Duplikat dieses Schreibens wird an den Personalausschuss weitergeleitet.

Hochachtungsvoll,

SOC.1.) S.A.

D.)
Personalchef ».

X.), par l'intermédiaire de son mandataire, a contesté le licenciement intervenu par un courrier du 15 mars 2010

MOYENS ET PRETENTIONS DES PARTIES

X.) entend voir déclarer le licenciement abusif et elle demande la condamnation de la société **SOC.1.)** à lui payer les montants suivants:

• salaire novembre 2010	882,76
• salaire décembre 2010	1.682,76
• prime de fin d'année	774,09
• salaire janvier 2010	1.682,76
• salaire février 2010	1.682,76
• salaire mars 2010	1.682,76
• salaire avril 2010	1.682,76
• indemnité de départ	3.365,52
• retenue illégale sur salaire	130,40
• dommage matériel	25.000,00
• dommage moral	5.000,00

A l'appui de sa demande, **X.)** fait exposer qu'elle souffrirait d'une grave pathologie neurologique lui rendant impossible le travail auprès de la société **SOC.1.)**. Elle renvoie à un certificat médical établi en date du 28 décembre 2010 par le docteur **F.)**, psychologue à ... et à un certificat médical établi en date du 22 février 2010 par le docteur **G.)**, psychologue à

Elle critique que l'employeur, pour justifier son licenciement, se serait basé sur l'avis de deux médecins généralistes qui ne seraient pas compétents pour s'exprimer sur la maladie de nature psycho neurologique dont elle serait atteinte.

X.) soulève encore avoir été déclarée incapable de travailler le jour de son licenciement.

Finalement, elle fait avancer avoir longtemps souffert des pratiques d'harcèlement moral de la part de l'employeur qui l'aurait mise « *dans son état de santé actuel* ».

La société **SOC.1.)** s'oppose à la demande.

Elle relève la fréquence et la durée de ses absences pour cause de maladie de **X.)** et considère qu'il résulterait à suffisance des deux certificats médicaux établis en cause par les médecins de contrôle l'ayant déclarée apte à travailler qu'il existerait un doute si sa maladie est réelle.

Par l'avis de ces deux médecins de contrôle, la présomption d'incapacité de travail aurait été combattue.

Dès lors, la protection spéciale prévue par l'article L.121-6 du Code de travail ne s'appliquerait plus, alors que **X.)** n'aurait manifestement pas été incapable de travailler.

En ordre subsidiaire, la défenderesse conteste tant le préjudice matériel que le préjudice moral et conteste que **X.)** ait été victime d'agissements d'harcèlement moral de la part de l'employeur.

Quant aux autres montants qui sont réclamés, l'employeur explique avoir réglé à **X.)** la prime de fin d'année, les salaires et la prime de départ de un mois. Il aurait effectué à juste titre une retenue sur salaire de 77,80 euros et aurait délivré à **X.)** le certificat de travail.

MOTIFS DE LA DECISION

Quant au licenciement

Précision des motifs invoqués

Aux termes de l'article L. 124-5 (2) du Code de travail, l'employeur est tenu d'énoncer avec précision le ou les motifs du licenciement liés à l'aptitude ou à la conduite du travailleur ou fondés sur les nécessités du fonctionnement de l'entreprise.

Ces motifs doivent être réels - c'est-à-dire objectifs excluant toutes convenances personnelles, manifestés extérieurement et susceptibles de vérifications - et sérieux, c'est-à-dire revêtir un certain degré de gravité.

En l'espèce, l'employeur a décrit avec suffisamment de précision les motifs qui sont à la base du licenciement. La salariée n'a pas pu se méprendre quant au reproches lui adressés.

La lettre de motivation suffit partant aux exigences de précision requises par l'article L. 124-5 (2) prémentionné.

Motifs réels et sérieux

L'article L.121-6 du Code du travail impose au salarié, incapable de travailler pour cause de maladie ou d'accident, l'obligation d'en avertir l'employeur ou son représentant, le jour même de l'empêchement et de soumettre le troisième jour de son absence au plus tard un certificat médical à l'employeur attestant l'incapacité de travail et sa durée.

La partie défenderesse ne conteste pas que le dernier certificat de maladie du requérant couvrait le jour où le licenciement est intervenu. Elle estime cependant que le certificat médical établissant l'état d'incapacité de travailler ne constitue qu'une présomption simple en faveur de la salariée qui peut être renversée au vu des circonstances et laquelle peut être combattue par l'employeur par tous moyens.

Le salarié en arrêt de travail doit justifier de son absence, et si cette dernière se produit pour des raisons de santé, il doit la justifier par la production d'un certificat médical. La production d'un certificat médical ne constitue cependant qu'une présomption simple en faveur de la justification de l'absence qui peut être combattue par un faisceau de présomptions contraires et au vu des circonstances de l'espèce (Cour 27 janvier 2000, n° 23122, Br. c/ Ca.).

La partie défenderesse fait plaider avoir un doute quant à la réalité de la maladie de **X.)** ayant donné lieu à une période d'incapacité de travail prolongée. Elle fait exposer qu'il est de principe que le salarié est obligé de justifier ses absences de son lieu de travail, qu'il doit prouver la réalité de sa maladie et rapporter cette preuve par la production de certificats médicaux, mais que cependant l'employeur peut combattre la valeur probante de ces certificats qui ne constituent qu'une simple présomption qui peut être renversée par toute preuve contraire.

Afin de combattre la véracité des certificats médicaux produits par **X.)**, l'employeur invoque les circonstances suivantes :

- que par lettre recommandée du 4 novembre 2009, il a demandé à la requérante de se soumettre à un contre-examen médical chez le docteur **B.)**. **X.)** a donné suite à cette convocation et il résulte du certificat établi en date du 10 novembre 2009 par ce médecin que « *les certificats d'incapacité de travail ne sont que partiellement émis suite à des problèmes d'origine médicale* » et qu'en conclusion, il recommande « *la reprise du travail après expiration du certificat d'arrêt de travail en cours* ».
- que, confronté à une nouvelle prolongation de l'incapacité de travail de **X.)**, l'employeur a, en date du 26 novembre 2009, demandé à la requérante de se soumettre à un contre-examen médical chez le docteur **E.)** et que le docteur **E.)**, après avoir examiné **X.)**, certifie en date du 30 novembre 2009 que celle-ci est « *en bonne santé et apte au travail* ».

- malgré ce qui a été constaté par le docteur E.) en date du 30 novembre 2009, X.) a fait parvenir à la société employeuse un nouveau certificat d'incapacité de travail couvrant la période du 30 novembre (soit le jour de l'examen médical de contrôle) au 20 janvier 2010.

La société employeuse en conclut que la présomption simple attachée aux certificats médicaux produits par la requérante pour justifier de son incapacité de travailler a été utilement renversée par les conclusions des deux médecins de contrôle et que donc, le 18 décembre 2009, jour du licenciement, X.) ne se trouvait pas protégée par les dispositions protectrices de l'article L.121-6 du Code du travail.

X.) a fait valoir que la présomption simple attachée aux certificats médicaux produits par elle ne serait pas renversée étant donné que les deux avis des médecins de contrôle, simples médecins généralistes, n'auraient aucune prépondérance sur les certificats de son médecin traitant, spécialiste en psychiatrie.

En l'espèce, il convient en premier lieu de remarquer que les certificats médicaux que X.) a communiqués en cause sont deux « Folgebescheinigung » établies par le docteur F.), médecin spécialiste en neurologie et psychiatrie. La première date du 23 décembre 2009 et atteste une incapacité de travail depuis le 30 novembre 2009 au 20 janvier 2010, la deuxième date du 20 janvier 2010 et atteste une incapacité de travail depuis le 30 novembre 2009 au 24 février 2010.

X.) invoque notamment un certificat médical circonstancié établi par le docteur F.) en date du 28 décembre 2009 (« psychiatrisches Attest zur Vorlage bei Gericht ») ainsi qu'un deuxième certificat médical établi par le psychiatre G.) en date du 22 février 2010 pour soutenir que les avis médicaux des deux médecins généralistes ne sauraient prépondérer sur les certificats établis par des médecins spécialistes.

Force est de constater que tous les certificats médicaux que X.) a versés en cause, y inclus les « Folgebescheinigungen » ont été établis postérieurement d'une part aux examens médicaux de contrôle et d'autre part même postérieurement au licenciement.

X.) reste en défaut de produire en cause un certificat médical circonstancié datant d'avant son licenciement, de sorte qu'il y a lieu de suivre l'argumentation de la société employeuse. Ainsi, les seuls certificats médicaux établis avant le 18 décembre 2009 sont ceux des médecins généralistes ayant effectué l'examen médical de contrôle et ont tous les deux conclus à l'aptitude au travail de X.).

Dès lors, en l'espèce, l'employeur a utilement combattu la présomption simple attachée aux certificats médicaux lui produits par X.), de sorte que le licenciement avec préavis de cette dernière est à déclarer régulier.

Par conséquent, les demandes de X.) en indemnisation de ses préjudices matériel et moral est à rejeter.

Quant aux autres demandes

Arriérés de salaires

X.) demande de ce chef la condamnation de l'employeur à lui les montants suivants :

• salaire novembre 2010	882,76
• salaire décembre 2010	1.682,76
• salaire janvier 2010	1.682,76
• salaire février 2010	1.682,76
• salaire mars 2010	1.682,76
• salaire avril 2010	1.682,76

alors que depuis novembre 2009, elle n'aurait « pratiquement plus » reçu de salaire. Quant aux deux premiers postes, il s'agit de toute évidence des salaires de novembre et décembre 2009.

Cette demande est contestée par la société **SOC.1.)**.

Le contrat de travail étant un contrat synallagmatique, il faut en principe, pour que le salaire soit dû, que la prestation de travail qui en est la cause juridique et la mesure, ait été accomplie.

Le salarié a, en principe droit à la rémunération correspondant à la durée normale de travail telle que prévue au contrat de travail et qu'il est présumé avoir prestée, sauf à l'employeur qui entend payer un salaire moindre à établir les absences du salarié.

En l'occurrence, il résulte des développements qui précèdent que **X.)**, malgré le fait qu'elle a été déclarée apte à travailler par le premier médecin de contrôle **B.)** à compter de l'expiration de l'arrêt de travail en cours à ce moment, soit à compter du 15 novembre 2009 et malgré la confirmation de cet avis par un deuxième médecin de contrôle, ne s'est plus présentée à son lieu de travail en continuant à faire parvenir à l'employeur des prolongations d'incapacité de travail dont la véracité, à juste titre, a été mise en cause par l'employeur.

Dès lors, au vu de ce qui précède, la demande en paiement d'arriérés de salaires par **X.)** est à rejeter en raison du défaut de prestation de travail par celle-ci.

Indemnité de départ

Aux termes de l'article L.124-7 du Code du travail, le salarié lié par un contrat de travail à durée indéterminée qui est licencié par l'employeur, a droit à une indemnité de départ après une ancienneté de services continus de cinq années au moins auprès du même employeur.

En l'espèce, l'ancienneté de services effective de la requérante auprès de la société employeuse a été de huit années. **X.)** a donc droit à une indemnité de départ correspondant à un mois de salaires.

Il résulte des pièces versées par la société **SOC.1.)** que le montant de 1.613,48 euros bruts a été réglé à **X.)** à titre d'indemnité de départ, de sorte que sa demande est à rejeter.

Prime

Aux termes de sa requête, X.) réclame de ce chef le montant de 774,09 euros à titre prime de fin d'année « décembre 2010 ».

Cette demande est contestée par la partie défenderesse.

En premier lieu, il convient de remarquer que X.) n'a plus été aux services de la société SOC.1.) à partir du 1^{er} mai 2010. A titre de preuve, elle se réfère au décompte salarial du 19 novembre 2009. Elle reste donc en défaut de préciser si elle demande la condamnation d'une prime pour l'année 2010 calculée au pro rata ou si la prime se rapporte à l'année 2009.

En tout état de cause, X.) n'établit pas pourquoi elle aurait droit au paiement de ce montant à titre de prime de fin d'année.

Il appartient au salarié d'une part de rapporter la preuve que la gratification réunit les caractères de généralité, de fixité et de constance nécessaire d'après la jurisprudence établie pour pouvoir constituer un usage constant (Cour 19 décembre 1996, n° 18 389 et 18 390).

Au contraire, X.) fait verser, à titre de pièce justificative, un document relatif à la prime de fin d'année 2009 émanant de la société employeuse duquel il appert qu'en application du règlement de la société employeuse concernant le paiement de la « Jahresabschlussprämie » et d'un décompte pour l'année 2009, elle ne peut pas prétendre au paiement du montant de 774,07 euros en raison d'une absence de plus de quinze jours durant l'année, de sorte que la prétention n'est pas fondée et que la demande est à rejeter.

Retenue illégale sur salaire :

X.) réclame de ce chef un montant de 130,40 euros au motif que l'employeur aurait procédé, au mois d'août 2009, à la déduction d'une journée de salaire pour « non respect de pointage ».

Cette demande est contestée par la partie défenderesse.

A défaut de pièce justificative, la demande est à rejeter.

Indemnité sur base de l'article 240 du Nouveau Code de Procédure civile

La requérante qui a succombé dans ses prétentions ne peut bénéficier des dispositions de l'article 240 du Nouveau Code de Procédure civile.

Il y a donc lieu de débouter X.) de sa demande en allocation d'une indemnité de procédure.

PAR CES MOTIFS

le tribunal du travail de et à Luxembourg
statuant contradictoirement et en premier ressort,

déclare la demande de X.) recevable en la forme;

déclare le licenciement avec préavis de X.) intervenu en date du 18 décembre 2009 régulier;

déboute X.) de ses demandes en indemnisation du préjudice matériel et moral ;

déboute X.) de ses demandes en paiement d'une indemnité de départ, d'une prime de fin d'année, du remboursement d'une retenue illicite sur salaire;

déboute X.) de sa demande basée sur l'article 240 du Nouveau Code de Procédure civile;

laisse les frais et dépens à charge de X.)

Ainsi fait et jugé par Simone PELLEES, juge de paix de et à Luxembourg, siégeant comme présidente du tribunal du travail de et à Luxembourg, et les assesseurs prédits, et prononcé, par la présidente à ce déléguée, assistée du greffier Guy SCHUBERT, en audience publique, date qu'en tête, au prétoire de la Justice de Paix à LUXEMBOURG, et qui ont signé le présent jugement.

s. Simone PELLEES

s. Guy SCHUBERT