

TRIBUNAL DU TRAVAIL DE LUXEMBOURG

AUDIENCE PUBLIQUE DU
06 JUIN 2011

Le tribunal du travail de la circonscription de Luxembourg
dans la composition :

Michèle HORNICK	juge de paix, siégeant comme présidente du tribunal du travail de et à Luxembourg
Giuseppe FATONE	assesseur-employeur
Claude HEIREND	assesseur-salarié
Michèle WANTZ	greffière

a rendu le jugement qui suit, dans la cause

entre

X.), demeurant à L-(...), (...),

partie demanderesse, comparant par Maître Christiane GABBANA, avocat à la Cour,
demeurant à Luxembourg.

et

la société anonyme SOC1.) LUXEMBOURG s.a., établie et ayant son siège social à
L-(...), (...), représentée par son conseil d'administration actuellement en fonctions, inscrite
au registre de commerce et des sociétés de Luxembourg sous le numéro B (...),

partie défenderesse, comparant par Maître Anne-Sophie OTT, avocat à la Cour, en
remplacement de Maître Louis BERNS, avocat à la Cour, les deux demeurant à Luxembourg.

Faits :

Les faits et rétroactes de la présente affaire résultent à suffisance de droit des qualités, considérants et motifs d'un jugement rendu par ce tribunal du travail en date du 22 juin 2009, inscrit au répertoire fiscal sous le numéro 2359/2009, ayant ordonné, avant tout autre progrès en cause des enquêtes et contre-enquêtes.

Les enquêtes ont eu lieu en date du 14 décembre 2009, numéro répertoire fiscal 4298/2009 ; 16 décembre 2009, numéro répertoire fiscal 4356/2009 ; 04 janvier 2010, numéro répertoire fiscal 2/2010 ; 06 janvier 2010, numéro répertoire fiscal 22/2010 et 10 février 2010, numéro répertoire fiscal 558/2010.

Une contre-enquête n'a pas eu lieu.

A l'appel de la cause à l'audience publique du 13 avril 2010, à laquelle la continuation des débats avait été refixée, l'affaire subit plusieurs remises contradictoires à la demande des parties. Elle fut utilement retenue à l'audience publique du 10 mai 2011. A cette audience Maître Christiane GABBANA se présenta pour la requérante, Maître Anne-Sophie OTT comparut pour la partie défenderesse.

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

Le tribunal prit ensuite l'affaire en délibéré et rendit, à l'audience publique de ce jour, le

<i>Jugement qui suit:</i>

Par jugement du 22 juin 2009, le tribunal du travail de Luxembourg a reçu la demande de **X.)**, tendant à l'indemnisation de son préjudice matériel et moral subi suite à des faits de harcèlement moral sur son lieu de travail, et, après avoir relevé les positions respectives des parties par rapport aux nombreux faits invoqués, a admis en partie **X.)** à son offre de preuve par témoins.

Vingt-trois témoins ont été entendus. Aucune contre-enquête n'a eu lieu.

Sur base des déclarations des témoins et des faits établis par les pièces du dossier, notamment les e-mails échangés tempore non suspecto, **X.)** conclut avoir rapporté la preuve des agissements fautifs répétés et délibérés de la banque **SOCI.)** et notamment de la part de son supérieur, **A.)**, attentatoires à sa dignité, aux conditions normales de travail et à sa santé physique et psychique. Dans la mesure où la requérante se serait adressée à de nombreuses reprises aux services compétents de la banque, qui n'auraient rien entrepris, la responsabilité de la banque serait établie.

Il serait enfin significatif que **A.)** a été muté du service à la fin de cette affaire, et que même son pouvoir de signature lui aurait été enlevé.

Pour ce qui est de l'évaluation du préjudice subi, ses affections résultant notamment des certificats médicaux et de l'audition du témoin **B.)**, **X.)** propose, avant tout autre progrès en cause, la nomination d'un collège de deux experts.

De son côté, la Banque **SOC1.)** reconnaît la grave souffrance de **X.)** mais conteste être à l'origine de cet état. Elle soutient qu'au contraire, **X.)** a toujours été soutenue par son supérieur **A.)**, et que les faits lui reprochés, tels une mise à l'écart, des moqueries, des gestes inappropriés ou la divulgation de l'affaire **AFFAIRE.)** par lui ne seraient pas établis.

En ce qui concerne les témoignages directs, seuls à prendre en compte, ces témoins auraient certes fait état d'une mauvaise ambiance générale dans le service, mais il ne serait pas apparu que **X.)** aurait été le « souffre-douleur ».

Par ailleurs, et en s'adressant seulement à son amie **C.)**, par des e-mails « archi-confidentiels », **X.)** n'aurait pas permis à la banque de connaître ses doléances. En tout état de cause, lorsqu'elle se serait adressée au service des ressources humaines, elle aurait été satisfaite des conseils donnés, ainsi qu'en témoigneraient ses mails.

Par ailleurs, la Banque aurait cherché à savoir ce qui se passait dès qu'elle était contactée par l'association **MOBBING asbl** le 24 juillet 2006.

Enfin, **A.)** aurait effectivement changé de service, à sa demande, et n'aurait dans ses nouvelles fonctions pas immédiatement eu besoin de pouvoir de signature. Ce changement serait en tout cas étranger à la présente affaire.

La Banque **SOC1.)** conclut à voir débouter **X.)** de sa demande, et se rapporte à prudence de justice concernant l'expertise proposée.

Les faits invoqués ont trait à une surcharge de travail importante, aux remarques et comportement déstabilisants et réactions démesurées de son supérieur **A.)** et à l'isolement de **X.)** parmi ses collègues de travail, provoqué par **A.)**, notamment suite à l'« affaire **AFFAIRE.)** » où elle n'aurait pourtant agi que selon les règles de la banque.

Le résultat des enquêtes :

Il y a lieu de préciser que contrairement au moyen de la Banque **SOC1.)**, les déclarations des témoins indirects ne sont pas à écarter d'emblée, mais sont à analyser dans leur contexte.

X.) a commencé à travailler auprès du **SOC1'.)**, actuellement Banque **SOC1.)**, le 5 octobre 1998. Elle a été affectée au département des relations humaines, puis elle a travaillé à partir du 1^{er} mars 1999 au service « clientèle et qualité ».

Il est résulté de l'audition de ses anciens collègues de travail que ce service traite tant les réclamations que l'établissement des certificats bancaires. Ce service comprenait cinq ou six personnes, travaillant toutes dans le même bureau. Le supérieur, **A.)**, avait un bureau à part dans l'enceinte du bureau commun.

Il résulte de l'audition de différents témoins que l'ambiance au service était tendue, et qu'il n'y avait aucune loyauté entre les salariés. Le témoin **D.)** a précisé que dès que l'un

sortait du bureau, les autres se mettaient à dire du mal de lui, et que tout le monde y participait, sauf F.). Le témoin E.) a également déclaré que l'ambiance au service n'était pas bonne et qu'il y avait des tensions en général, et également entre X.) et son supérieur A.) qui n'arrivaient pas à se mettre d'accord sur certaines choses au travail.

Pour ce qui est de l'attitude de A.), aucun des témoins directs n'a pu confirmer de remarques ou comportements déplacés vis-à-vis de X.), telles que celles offertes en preuve.

Toutefois et par analogie avec le ton peu courtois adopté par A.) dans ses e-mails, analysés dans le jugement avant dire droit du 22 juin 2009, il est résulté de l'audition des témoins que A.) n'était pas un supérieur « classique », qu'il avait un certain ton de l'humour « qui culturellement était mal compris entre la France et la Belgique » (cf. déclaration de G.)), et qu'il parlait de manière assez directe, utilisant l'argot.

D'après H.), bien que relativement direct, il était cependant correct et jovial avec tout le monde. G.) a confirmé que A.) parlait de cette manière avec tout le monde.

Pour ce qui est du travail proprement dit, il résulte de la déclaration de F.) qu'au début, lui-même et X.) établissaient les certificats bancaires, chaque certificat portant deux signatures. Au courant de l'année 2004, il y avait une réorganisation du service, de sorte que I.) faisait les certificats à la place de F.).

A part son travail lié aux certificats bancaires, X.) remplaçait H.), chargée notamment de la distribution des réclamations, les lundis, où celle-ci ne travaillait pas, et pendant ses congés. Si X.) a soutenu avoir également remplacé I.) pendant son congé de maternité, puis pendant son temps partiel, pour la gestion de l'outil TEMPORA, le témoin F.) a déclaré que ce système fonctionnait de manière relativement automatique, même à l'époque, de sorte que, selon lui, cette charge supplémentaire n'engendrait pas de surcroît de travail important.

Même si la plupart de ses anciens collègues de travail se sont rappelé une surcharge de travail importante et générale, et ne croyaient pas que X.) était objectivement plus surchargée que d'autres, certains ont admis que par la nature des tâches (remplacement de H.) les lundis pour la distribution des réclamations, qui avait une certaine urgence), et du fait qu'elle travaillait à temps plein, elle pouvait souffrir plus du travail supplémentaire et des remplacements que d'autres (cf. déclarations de J.), de K.) et de D.)).

Il est également résulté des déclarations des témoins que l'année 2004 était particulièrement éprouvante, du fait de la « déclaration libératoire unique » proposée à des fins fiscales par l'Etat belge à ses résidents. Du fait que X.) établissait, principalement, les certificats bancaires, elle était particulièrement concernée par cette situation. Il est toutefois résulté des enquêtes, que des personnes d'autres services ont été détachées pendant plusieurs semaines pour aider à faire les certificats bancaires à cette époque (cf. déclarations de E.), K.)). Il a également été cherché à trouver des solutions pendant cette année par une réorganisation du service (cf. déclaration de F.)) et une certaine automatisation des certificats par l'informatique (cf. déclaration de G.)), à laquelle X.) a été impliquée.

Ce qui semble cependant avoir été le plus ressenti par la requérante, était non pas la surcharge de travail en soi, mais le sentiment que ses efforts n'étaient pas reconnus à leur juste valeur (cf. les déclarations de son frère L.) et de son ami M.)). Ainsi, non seulement sa prime de fin d'année de 2004 (600.-) était réduite par rapport aux années précédentes (1.000.-

), mais encore, A.) lui aurait reproché une mauvaise organisation du travail. Or, à défaut de connaître le contexte de la critique, il n'est pas possible d'en apprécier le caractère, le cas échéant justifié.

Pour ce qui est de la prime, il résulte du courrier très élogieux de la banque du 25 janvier 2005 que pour tous les efforts consentis par X.) durant l'année 2004 et pour rémunérer le surcroît de travail et l'investissement nécessité par la Déclaration Libératoire Unique en Belgique, X.) a perçu une prime unique de 600.-euros, la prime la plus élevée parmi les membres du service.

Il résulte encore de l'échange d'e-mails du 8 février 2005 que c'était bien A.) qui a proposé le paiement de cette prime à X.).

Même si les attentes de X.) qui espérait une augmentation, fût-elle symbolique, de sa prime, ont été déçues, ses déductions et mises en question n'étaient pas justifiées.

Ce qui semble avoir également été fortement ressenti par X.) était le fait qu'elle ne pouvait pas prolonger ses weekends du fait qu'elle devait remplacer H.) tous les lundis au bureau (cf. déclaration de M.).

A la mi-juillet 2005, X.), qui avait accès au programme TEMPORA qui encodait les heures de travail, a pu constater ensemble avec ses collègues N.) et H.) que la dénommée I.) a fraudé ses pointages en ce qu'elle n'avait pas encodé ses absences pendant l'heure de midi.

A.) étant en congé de récréation, X.) a, avec H.) et N.), relaté ses constatations au service des ressources humaines qui les a continuées à la direction. I.) a démissionné dans la suite.

Suite à ces faits, qui ont été répandus au sein de la banque, deux opinions se sont formées au sein du personnel, les uns insistant sur la fraude commise par I.), les autres insistant sur le fait, notamment par X.), d'avoir d'abord relaté les faits à la direction au lieu d'attendre le retour du supérieur hiérarchique, sinon de l'informer préalablement.

Il n'est résulté d'aucun élément du dossier que ce soit effectivement A.) qui ait été à l'origine des bruits concernant l'identité d'une des personnes ayant révélé les faits, le témoin H.) ayant déclaré avoir elle-même raconté l'incident à ses collègues de travail.

Aucun témoin direct n'a d'ailleurs confirmé que A.) ait effectivement fait ressentir à X.) son mécontentement éventuel au sujet de l'affaire AFFAIRE.).

Ainsi, le témoin O.) qui a précisé s'être entendu très bien avec la requérante s'est rappelé qu'à un certain moment, X.) lui a dit que A.) la rendait, seule, responsable de l'affaire AFFAIRE.) et qu'elle se plaignait de ce que son supérieur la dénigrait vis-à-vis de ses collègues de travail dans ce contexte. Il a toutefois déclaré ne pas avoir eu, personnellement, ce sentiment, et ne s'est par ailleurs pas rappelé si elle avait donné d'exemple concret.

Les seuls éléments en ce sens sont en effet les e-mails peu concrets adressés par X.) à son amie C.), du service des ressources humaines (cf. pièce 18 classeur de X.).

Toutefois, X.) a essayé d'en parler à la directrice des ressources humaines, P.), à partir de la mi-août 2005 ainsi qu'en témoignent les mails échangés avec C.). Ces tentatives n'ont toutefois pas abouti, du fait que P.) a pris sa retraite, le 1^{er} septembre 2005.

Est encore rapporté tant par la déclaration du témoin M.) que par l'e-mail adressé le 29 août 2005 à C.) le fait que A.) a déclaré à X.) qu'il n'avait pas d' »*alternate* » pour ses congés prévus à partir du 5 septembre 2005, et qu'il n'a signé sa fiche de congé que tardivement. Aucun témoin n'ayant toutefois entendu les paroles de A.), il n'est pas établi que celui-ci ait voulu faire croire à X.) qu'elle ne pourrait, réellement pas prendre ses congés comme prévus, ni pendant combien de temps il l'a, le cas échéant, laissée dans l'incertitude.

X.) a en tout cas pris son congé de récréation, comme prévu, jusqu'à la fin du mois de septembre 2005.

Ensuite, au mois de novembre 2005, elle a eu un entretien avec Q.) et R.), du département des ressources humaines, pour avoir des conseils quant à sa prochaine évaluation annuelle par A.), qu'elle craignait suite à l'affaire AFFAIRE.).

Il n'est pas établi qu'à ce moment, des faits de harcèlement aient été évoqués.

Elle était satisfaite des conseils donnés, ainsi qu'en témoignent les mails échangés avec R.) le 1^{er} et le 6 décembre 2005 et a également mis en pratique les conseils donnés (cf. ses « commentaires de l'évalué en cas de désaccord » de l'évaluation, et le fait qu'un entretien complémentaire a eu lieu).

Au courant de l'année 2006, tout le service a été contraint de déménager temporairement sur un plateau assez exigu, ce qui semble avoir augmenté les tensions.

En juin 2006, X.) a eu un entretien avec son responsable A.) au sujet de l'organisation du travail du fait qu'un autre collègue avait demandé une réduction de son temps de travail. Cet entretien a eu lieu dans une pièce à part, où son supérieur lui aurait demandé de s'asseoir dans un fauteuil et où elle pouvait voir défiler son image sur un écran de télévision.

Cette vue l'a fortement déstabilisée, et elle était persuadée d'être filmée.

Elle ne semble cependant pas avoir demandé des explications à A.) ou lui avoir proposé de s'asseoir à un autre endroit.

Le témoin S.), que X.) a croisé ensuite dans le couloir, a déclaré qu'il assistait lui-même parfois à des réunions dans cette salle où l'écran de télévision pouvait être allumé pour préparer une vidéo-conférence qui allait avoir lieu. Il confirme qu'il arrivait alors qu'on se voyait directement sur l'écran. Sans l'exclure formellement, le témoin ne pensait pas que cet écran pouvait être utilisé à des fins d'enregistrement et a donné à considérer que des réunions traitant de sujets sensibles avaient lieu dans cette salle.

Il n'est pas établi que A.) ait effectivement enregistré X.) au moyen d'une caméra, ni qu'il ait à dessein cherché à la déstabiliser en la faisant s'asseoir à tel endroit.

Enfin, en juin 2006, elle a souhaité s'entretenir avec le service des ressources humaines au sujet de son isolement et des agressivités subies, et parallèlement, ce service lui a proposé

un rendez-vous, le 13 juin 2006 à l'initiative de A.), pour parler de problèmes relationnels au sein du service et de plaintes de collègues de travail quant à son attitude.

Surprise par la présence de A.) et la teneur de la réunion, à laquelle elle n'était pas préparée, X.) a, le 15 juin 2006, essayé de mettre ses doléances par écrit. Même si des faits concrets en relation avec sa propre situation ne sont pas décrits, il en ressort pourtant un mal profond.

La Banque SOCI.) lui a répondu, le 20 juin 2006.

Depuis le 14 juin 2006, X.) est en incapacité de travail.

Le 14 juillet 2006, l'association MOBBING asbl s'est adressée au secrétaire général compliance de la banque, T.) pour l'informer des faits formulés par X.) et pour lui demander une entrevue.

Un contact avec MOBBING asbl a lieu au début du mois d'août 2006 où la Banque défend son point de vue, à savoir que les arguments de X.) sont largement exagérés.

Le 28 août 2006, X.) visite le médecin Alex KLEIN, de l'Association pour la santé au travail du secteur financier (ASTF). La Banque SOCI.) refuse de prendre en charge la facture afférente à cette visite au motif qu'elle n'a pas donné son accord pour que X.) aille voir ce médecin.

Suite à des courriers de l'avocat de X.) du 9 août et du 25 septembre 2006, une entrevue a lieu avec ledit T.), le 17 octobre 2006.

Le 5 juin 2007, la Commission Mixte de reclassement des travailleurs incapables à exercer leur dernier poste de travail décide le reclassement externe de X.).

Des remarques blessantes vis-à-vis de X.), dans la mesure où elles n'ont été confirmées par aucun des collègues de travail et ont seulement été rapportées par des témoins indirects, à savoir son ami, son frère ou le médecin de l'ASTF, ne sont pas à prendre en compte.

Appréciation des faits :

A défaut de dispositions particulières dans la législation luxembourgeoise, il appartient à X.) de rapporter la preuve du harcèlement moral, comme faute commise par l'employeur dans l'exécution du contrat de travail, d'un préjudice subi et d'un lien causal entre la faute et le dommage.

Bien que non encore applicable aux faits du litige, la Convention du 25 juin 2009 relative au harcèlement et à la violence au travail, signée entre les partenaires sociaux luxembourgeois, portée d'obligation générale par règlement grand-ducal du 15 décembre 2009, fournit la définition du harcèlement moral, à savoir

des agissements fautifs, répétés et délibérés commis par une personne relevant de l'entreprise qui ont pour objet ou pour effet :

- *soit de porter atteinte aux droits ou à la dignité du travailleur,*

- soit d'altérer ses conditions de travail ou de compromettre son avenir professionnel en créant un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant,
- soit d'altérer sa santé physique ou psychique

Pour que l'employeur puisse être considéré comme responsable, il faut que les faits de harcèlement aient été portés à sa connaissance et qu'il n'ait pas pris de mesures adéquates pour faire cesser ces agissements.

En l'espèce, X.) verse un tableau relatant, à partir de 2005, quelque 18 entrevues ou dénonciations de faits de harcèlement à sa hiérarchie.

Or, il ne ressort pas des pièces citées que ces entrevues aient effectivement eu pour objet des faits de harcèlement, soit de la part de ses collègues soit de la part de A.).

Il résulte au contraire des pièces versées que ces entrevues avaient pour objet : une réclamation relative à la réduction de la prime annuelle, l'organisation du travail, des conseils pour son évaluation annuelle, l'évaluation annuelle, et un échange confidentiel avec son amie C.) du service des ressources humaines. Ce n'est que le 13 juin 2006 qu'une entrevue a eu lieu entre des responsables du service des ressources humaines, X.) et A.), ayant pour objet les relations de service et le comportement des différentes personnes du service à l'égard des autres.

En réponse à un courrier du 15 juin 2006 de la requérante duquel ressort une grande détresse et confusion, la banque lui a demandé de se concentrer de nouveau sur son travail, tout en « encourageant » son management, soit A.), en collaboration avec le département des ressources humaines, de tout mettre en œuvre pour assurer un sain fonctionnement de l'équipe.

A partir de ce moment, X.) était incapable de travailler.

Les tentatives subséquentes, de la part du médecin de l'ASTF, de l'association MOBBING asbl et de l'avocat précédent de X.), pour débloquer la situation n'ont pas abouti.

Si, dans l'optique de X.), et à la suite de longues souffrances, cette attitude de la banque a pu être perçue comme absence de compréhension et de prise en charge, il y a toutefois lieu de prendre en considération le fait qu'il ne résulte d'aucun élément du dossier qu'avant le 13 juin 2006, elle ait dénoncé des faits concrets de harcèlement moral à son employeur.

Par ailleurs, si l'objet de ladite réunion était de « *comprendre les raisons qui altèrent le bon fonctionnement de l'équipe* », les sujets évoqués ne ressortent d'aucun élément du dossier et des doléances concrètes ne ressortent pas non plus du courrier rédigé à la suite de cette réunion par X.).

Enfin, même en admettant que la Banque SOCI.) aurait dû pousser plus loin ses investigations sur la situation, aurait dû se montrer plus sensible envers X.), et qu'elle aurait pu adopter une attitude plus ouverte vis-à-vis du travail de l'ASTF, en commençant par payer leur facture du 4 septembre 2006, il n'en reste pas moins qu'à côté de l'information de l'employeur de faits de harcèlement moral, X.) doit également fournir la preuve des faits du harcèlement.

Pour qu'un comportement soit qualifié de harcèlement moral, les faits doivent avoir été, par leur nature, répétition et conséquence, constitutifs d'un abus.

Or, il résulte certes des éléments du dossier que **X.)** avait une charge de travail importante, notamment pendant l'année 2004, et qu'elle subissait certaines contraintes du fait qu'elle était la remplaçante de collègues travaillant à temps partiel.

Aucun élément du dossier ne permet cependant de quantifier la surcharge de travail, notion éminemment subjective. Ainsi, il ne résulte pas des éléments du dossier, si **X.)** a dû faire régulièrement des heures supplémentaires pour terminer son travail. D'autres éléments objectifs, tel par exemple le nombre de réclamations à distribuer par jour, et le temps y consacré en moyenne les lundis, ne résultent pas non plus du dossier.

Le seul fait que la requérante n'a, en 2004, pas pu prendre 11 jours de congé ne suffit pas pour caractériser un abus dans le chef de l'employeur.

En effet, une situation de tension, voire de stress même intense qui est liée à un contexte professionnel difficile ou à la nature de la tâche ne constitue pas pour autant un fait de harcèlement (cf.C.S.J., 28 juin 2007, rôle no 30994, Pas.34, p.113)

Pour ce qui est de l'ambiance de travail au quotidien, et s'il est compréhensible que **X.)** a mal perçu l'attitude directe, confinant au manque de courtoisie de son supérieur **A.)**, il apparaît que c'est surtout depuis l'«affaire **AFFAIRE.)**» qu'elle s'est sentie, par moments, mise à l'écart par ses collègues et son supérieur. Or, un certain mécontentement de son supérieur qui s'est vu court-circuiter et la désapprobation de certains de ses collègues, ou des ragots, doivent être acceptées, comme la réaction humaine de ses collègues. Il n'est pas résulté des enquêtes que **X.)** ait eu à subir d'autres conséquences plus sérieuses ou que ce soit **A.)** qui ait amplifié les rumeurs.

Même si **A.)** a eu, au courant des années de la relation de travail, l'une ou l'autre réaction inappropriée ou cynique, des agissements fautifs, répétés et délibérés de sa part, pouvant être objectivement qualifiés de harcèlement moral, ne sont pas établis à suffisance.

Il suit de tous les développements qui précèdent que **X.)** n'a pas établi que son mal-être a comme origine un harcèlement moral sur son lieu de travail, au sujet duquel la Banque **SOCl.)** était informée et au sujet duquel elle n'a pas réagi.

Sans qu'il n'y ait dès lors lieu de faire droit à son offre de preuve par expertise, sa demande n'est dès lors pas fondée.

Au vu du résultat du litige, sa demande tendant à l'allocation d'une indemnité de procédure n'est pas non plus fondée.

La BANQUE **SOCl.)** n'établissant pas l'iniquité requise par l'article 240 du Nouveau Code de procédure civile, sa demande d'indemnité de procédure n'est pas non plus fondée.

PAR CES MOTIFS :

le tribunal du travail de et à Luxembourg

statuant contradictoirement et en premier ressort,

vidant son jugement du 22 juin 2009,

dit la demande non fondée,

déboute les deux parties de leurs demandes respectives basées sur l'article 240 du Nouveau Code de procédure civile,

condamne X.) aux frais et dépens de l'instance.

Ainsi fait et jugé par Michèle HORNICK, Juge de paix de et à Luxembourg, siégeant comme Présidente du tribunal du travail, et les assesseurs prédits et prononcé par la Présidente à ce déléguée, assistée de la greffière Michèle WANTZ, en audience publique, date qu'en tête, au prétoire de la Justice de Paix à Luxembourg, et qui ont signé le présent jugement.

Michèle HORNICK

Michèle WANTZ