

**AUDIENCE PUBLIQUE DU VENDREDI, 03
FEVRIER 2017**

Le tribunal du travail de et à LUXEMBOURG a rendu le jugement qui suit

dans la cause

entre:

A.), actuellement sans emploi, matricule n° (...), demeurant à L-(...),

DEMANDERESSE, comparant par Maître Guy THOMAS, avocat à la Cour, demeurant à LUXEMBOURG

e t

la société anonyme SOC.1.), établie et ayant son siège social à L-(...), inscrite au registre de commerce et des sociétés sous le numéro B(...), représentée par son conseil d'administration actuellement en fonctions,

DEFENDERESSE, comparant par Maître Claude SCHMARTZ, avocat à la Cour, demeurant à L-7364 BOFFERDANGE, Domaine du Parc, Résidence Les Cerisiers 2, 1B, A Romescht,

en présence de **l'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG**, agissant en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'Emploi, représenté par son Ministre d'Etat, établi à L-2910 LUXEMBOURG, 4, rue de la Congrégation, comparant par Maître Georges PIERRET, avocat à la Cour, demeurant à LUXEMBOURG.

P R E S E N T S :

- **Françoise SCHANEN**, juge de paix de et à LUXEMBOURG, siégeant comme Présidente du tribunal du travail de et à LUXEMBOURG;

- **Véronique WAGENER**, assesseur - employeur;

- **Fernand GALES**, assesseur - salarié;

les deux derniers dûment assermentés;

- **Michèle GIULIANI**, greffière.

F A I T S :

Suite à la requête déposée le 1^{er} septembre 2016 au greffe de ce tribunal du travail par A.), les parties furent convoquées avec l'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, agissant en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'Emploi, à l'audience publique du vendredi, 23 septembre 2016.

A l'appel de la cause à l'audience publique dont question, Me Claude SCHMARTZ se présenta pour la partie défenderesse, tandis que Me Georges PIERRET se présenta pour l'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, agissant en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'Emploi. L'affaire fut alors contradictoirement fixée au vendredi, 11 novembre 2016.

Lors de l'audience publique du vendredi, 11 novembre 2016, l'affaire dont question fut contradictoirement refixée au vendredi, 13 janvier 2017 pour plaidoiries.

A l'audience publique du vendredi, 13 janvier 2017, l'affaire fut utilement retenue. Les mandataires de la requérante et de la société défenderesse (Me Laura URBANY en remplacement de Me Guy THOMAS et Me Claudia HOFFMANN en remplacement de Me Claude SCHMARTZ) furent entendus en leurs moyens et prirent les conclusions reprises dans les considérants du présent jugement. Me Larissa LORANG se présenta en remplacement de Me Georges PIERRET, mandataire de l'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, agissant en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'Emploi, et versa ses conclusions écrites.

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

le jugement qui suit:

Par requête déposée au greffe de la Justice de Paix de et à LUXEMBOURG en date du 1^{er} septembre 2016, A.) a fait convoquer son employeur, la société anonyme SOC.1.), devant le tribunal du travail de ce siège pour déclarer injustifiée et abusive la mise à pied prononcée à son égard en date du 3 juin 2016 et pour constater la résiliation du contrat de travail au jour de la notification de la mise à pied. Elle demande encore à le voir condamner à lui payer suite à la mise à pied abusive et la résiliation consécutive de son contrat de travail les montants actualisés suivants :

- | | |
|---|--------------|
| - Indemnité compensatoire de préavis (2 mois) : | 2.890,44 €, |
| - Préjudice matériel pour résiliation abusive du contrat de travail : | 17.342,64 €, |
| - Préjudice moral pour résiliation abusive du contrat de travail : | 5.000,00 €, |
| - Préjudice moral en relation avec le statut de déléguée du personnel : | 25.000,00 €, |
-

Ces montants avec les intérêts légaux à partir de la mise à pied, sinon à partir de la demande en justice, jusqu'à solde.

Lors de l'audience des plaidoiries du 13 janvier 2017, la requérante a demandé acte qu'elle renonce à ses demandes en obtention d'une indemnité de départ, d'un solde de congés non pris et en communication sous peine d'astreinte des fiches de salaire.

Acte lui en est donné.

A la même audience, l'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, pris en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'emploi, a demandé acte qu'il requérait sur base de l'article L.521-4 du Code du travail la condamnation de la partie malfondée au fond du litige à lui rembourser le montant de 3.562,48 € à titre des indemnités de chômage qu'il a versées à la requérante pour la période allant du septembre à novembre 2016 inclus, ce montant avec les intérêts légaux tels que de droit, alors qu'il s'agit d'un licenciement avec effet immédiat.

Il échet également de lui en donner acte.

I. Quant aux faits :

Par contrat de travail à durée indéterminée du 13 août 2012, la partie défenderesse a engagé la requérante en qualité de « *Vapianisti polyvalente* ».

Depuis le 13 novembre 2013, la requérante a le statut de déléguée du personnel suppléante.

Par courrier daté du 3 juin 2016, l'employeur a mis à pied A.) avec effet immédiat dans les termes suivants :

(...)

Par courrier du 7 juin 2016, la requérante a formellement contesté les motifs à la base de la mise à pied.

Par requête déposée le 1^{er} septembre 2016 au greffe du tribunal du travail, elle demande de déclarer la mise à pied abusive et de constater la résiliation du contrat de travail au jour de la notification de la mise à pied.

II. Quant à la régularité de la mise en à pied :

L'article 415-10(4) du Code du travail dispose que :

« En cas d'invocation d'une faute grave, le chef d'entreprise a la faculté, dans le respect des dispositions prévues au paragraphe 3 de l'article L. 121-6, de notifier une mise à pied au délégué. Cette décision doit énoncer avec précision le ou les faits reprochés au délégué et les circonstances qui sont de nature à leur attribuer le caractère d'un motif grave.

Le ou les faits ou fautes susceptibles de justifier une résolution judiciaire pour motif grave ne peuvent être invoqués au-delà d'un délai d'un mois à compter du jour où la partie qui l'invoque en a eu connaissance, à moins que ce fait n'ait donné lieu dans le mois à l'exercice de poursuites pénales.

Le délai prévu à l'alinéa qui précède n'est pas applicable lorsqu'une partie invoque un fait ou une faute antérieure à l'appui d'un nouveau fait ou d'une nouvelle faute.

Pendant les trois mois suivant la date de la notification, le délégué conserve son salaire ainsi que les indemnités et autres avantages auxquels il aurait pu prétendre si le contrat était maintenu. Ces salaires, indemnités et autres avantages restent définitivement acquis au délégué.

Dans le mois qui suit la mise à pied, le délégué peut demander, par simple requête, au président de la juridiction du travail qui statue d'urgence et comme en matière sommaire, les parties entendues ou dûment convoquées, de se prononcer sur le maintien ou la suspension du salaire au-delà de la durée de trois mois, en attendant la solution définitive du litige.

Le délégué qui ne souhaite pas être maintenu ou, le cas échéant, être réintégré, peut saisir, dans les trois mois de la notification de la mise à pied, le tribunal du travail d'une demande en constatation de la résiliation du contrat et d'une demande tendant à la condamnation de l'employeur à verser des dommages et intérêts tenant compte du dommage spécifique subi par la cessation du contrat en rapport avec son statut de délégué jouissant d'une protection spéciale.

Le délégué exerçant cette option est à considérer comme chômeur involontaire au sens de l'article L. 521-3 à l'issue de la période fixée à l'alinéa 4.

L'option entre les deux demandes figurant aux alinéas 5 et 6 est irréversible. ».

A. La précision des motifs :

La requérante fait en premier lieu valoir que les motifs invoqués sous le point 2 par la partie défenderesse à l'appui de sa mise à pied ne revêtent pas le caractère de précision requis par la loi et par la jurisprudence.

La partie défenderesse soutient quant à elle que les motifs du licenciement ont été indiqués avec précision dans la lettre de congédiement.

A l'instar de la lettre de licenciement pour faute grave, la lettre énonçant les motifs de la mise à pied d'un délégué du personnel doit répondre aux exigences suivantes :

- elle doit permettre à la partie qui subit la résiliation du contrat de connaître exactement le ou les faits qui lui sont reprochés et de juger ainsi, en pleine connaissance de cause, de l'opportunité d'une action en justice de sa part,

- elle doit être de nature à empêcher l'auteur de la résiliation d'invoquer à posteriori des motifs différents de ceux qui ont réellement provoqué la rupture,
- elle doit permettre aux tribunaux d'apprécier la gravité de la faute commise et d'examiner, si les griefs invoqués devant eux s'identifient avec les motifs notifiés.

Le tribunal du travail renvoie à la lettre de mise à pied repris ci-avant.

L'employeur fait trois reproches à A.), un départ anticipé de son lieu de travail, un abus de la fonction de délégué du personnel pour semer le trouble au sein de la société et une absence injustifiée en date des 19 et 20 mai 2016.

En ce qui concerne en premier lieu le fait daté du 9 mai 2016, la partie défenderesse a indiqué avec précision dans la lettre de congédiement la nature de la faute qu'elle reproche à la requérante, ainsi que les circonstances de fait ayant entouré cette faute.

Le point 2 de la lettre de mise à pied se divise en deux faits différents :

Le premier concerne un incident en date du 6 mai 2012 à l'occasion duquel la requérante aurait approché de façon agressive une collègue de travail au motif que cette dernière ne devrait pas utiliser le produit de nettoyage SYRAFAN à proximité d'aliments. A cette occasion, A.) aurait menacé sa collègue de dénonciation.

La partie défenderesse est restée en défaut d'indiquer avec précision dans la lettre de mise à pied la nature de la faute qu'elle reproche à la requérante, les circonstances de fait ayant entouré cette faute, ainsi que les circonstances qui sont de nature à attribuer à cette faute le caractère d'un motif grave.

L'employeur ne qualifie pas la faute reprochée à A.) dans ce contexte - le fait d'avoir interpellé une collègue ou la façon dont elle l'a interpellée.

Aussi, l'indication vague d'avoir approché « *de façon agressive* » sa collègue de travail sans préciser de quelle façon l'agressivité alléguée s'est manifestée ne permet pas au tribunal du travail de contrôler, si le comportement de la requérante à l'égard de sa collègue de travail était effectivement déplacé ou s'il s'agit plutôt d'un ressenti subjectif de cette dernière.

L'employeur omet encore de fournir les circonstances de fait permettant de vérifier, si l'intervention de la requérante était effectivement dénuée de tout fondement, alors que le fait de dire à un agent de nettoyage de ne pas manipuler des produits de nettoyage en cuisine dans la partie préparation au moment de la préparation des mets peut se justifier.

L'employeur ne précise finalement pas en quoi le fait d'avoir dérangé sa collègue dans son travail serait à qualifier d'abandon de poste.

Ce reproche est partant à écarter.

Le 2^{ème} volet de ce reproche consiste dans une incitation au vol de produits de la défenderesse pour avoir indiqué à une collègue de travail qu'il y avait moyen de ne pas payer son dessert via une manipulation de la caisse.

Ce reproche manque encore de précision.

Tout d'abord, l'employeur omet de préciser le contenu exact de propos de la requérante permettant de les qualifier d'incitation.

Ensuite, le reproche reste confus dans la mesure où ni la requérante ni la collègue de travail n'aurait pu manipuler la caisse à ce moment-là, alors qu'il résulte du libellé même des faits qu'une 3^{ème} collègue était en charge de la caisse.

Ce motif est encore à écarter.

Tant les attestations testimoniales que l'offre de preuve par l'audition de témoins par rapport au point 2 de la lettre de mise à pied jugé imprécis sont à écarter.

En ce qui concerne ensuite les faits datés des 19 et 20 mai 2016, la partie défenderesse reproche à la requérante le fait de l'avoir laissée pendant deux jours dans l'ignorance des raisons de son absence, justifiée au moment de la reprise du travail par la remise d'un certificat médical.

Ce troisième motif a partant été indiqué avec précision dans la lettre de mise à pied.

B. Le caractère réel et sérieux des motifs de la mise à pied :

La requérante fait ensuite valoir que les motifs de sa mise à pied ne sont ni réels, ni sérieux.

En ce qui concerne le départ à 18 heures 01 au lieu de 18 heures 30 en date du 9 mai 2016, la requérante explique qu'il s'agit d'une simple erreur. Ses horaires de départ auraient été changés de 18 heures 00 à 18 heures 30, de sorte que le 1^{er} jour de la mise en place de la nouvelle planche d'horaire, elle aurait par mégarde quitté son emploi à son heure habituelle. Ce fait unique n'aurait pas connu de répétition. Par ailleurs, il serait tout à fait anodin.

Le reproche tenant à une absence injustifiée est, cependant, formellement contesté par la requérante.

Elle explique avoir averti oralement son employeur de son absence pour cause de maladie le 1^{er} jour de son arrêt de travail, soit le 19 mai 2016 et de lui avoir remis - fait par ailleurs non contesté - le 3^{ème} jour, le jour de la reprise de travail son certificat médical.

Afin de justifier l'avertissement oral le 1^{er} jour d'absence, elle verse un relevé téléphonique justifiant un appel au restaurant **REST.1.**) le 19 mai 2016 à 9 heures 44 d'une durée de 25 secondes.

Finalement, elle est d'avis que le fait qu'elle aurait manqué à son obligation d'information du 1^{er} jour ne saurait justifier sa mise à pied.

La partie défenderesse soutient que les faits reprochés à la requérante justifient son licenciement avec effet immédiat.

Le départ anticipé de son lieu de travail du 9 mai 2016 n'est pas contesté.

En ce qui concerne l'absence d'information de son état de santé pendant deux jours, il résulte du relevé de (...) que la requérante a appelé le 19 mai 2016 à 9 heures 44 le restaurant **REST.1.**) et qu'il y a eu une communication de 25 secondes.

Elle affirme avoir laissé un message sur le répondeur.

Eu égard aux contestations de la défenderesse et en l'absence d'autres éléments, le tribunal du travail considère, cependant, que le seul relevé téléphonique de (...) ne suffit pas pour justifier une information valable de l'employeur le premier jour de l'absence pour cause de maladie.

Cependant, l'inexécution des obligations de l'article L.121-6 du Code du travail ne constitue pas automatiquement un fait ou une faute autorisant le renvoi immédiat du salarié, le juge devant examiner l'existence d'un motif grave suivant les critères de la loi (cf. C.S.J., 23 déc.1993, rôle no 14287).

En effet, pour que la mise à pied soit régulière, elle doit avoir été prononcée pour un fait ou une faute qui rend immédiatement et définitivement impossible le maintien des relations de travail.

Notamment au vu de son ancienneté de quatre ans, la simple négligence de **A.)** tant par rapport au fait du 9 mai 2016 que par rapport à ceux des 19 et 20 mai 2016 ne justifie pas une mise à pied avec effet immédiat.

La mise à pied est partant à déclarer irrégulière, sans qu'il n'y ait lieu de faire droit à l'offre de preuve de la défenderesse par rapport aux reproches libellés sous les points 1 et 3.

Conformément à la demande de **A.)**, il y a lieu de constater à résiliation du contrat de travail avec effet au 3 juin 2016, date de la mise à pied.

III. Quant aux montants réclamés :

A. L'indemnité compensatoire de préavis :

La requérante réclame paiement d'une indemnité compensatoire de préavis de deux mois, la rupture des relations de travail devant être assimilée à un licenciement avec effet immédiat.

La défenderesse s'est rapportée à prudence de justice.

Or, l'article L.415-10(4) précité qui prévoit que le délégué du personnel peut saisir le tribunal du travail d'une demande en constatation de la résiliation de son contrat de travail et d'une demande en condamnation de l'employeur au versement de dommages-intérêts est muet quant à l'allocation d'une indemnité compensatoire de préavis et ne comporte pas de renvoi à l'article L.124-10(1) du Code du travail.

En conséquence, l'article L.124-6 du Code du travail qui prévoit que la partie qui résilie le contrat à durée indéterminée sans y être autorisée par l'article L.124-10 ou sans respecter les délais de préavis visés aux articles L.124-4 et L.124-5 est tenue de payer à l'autre partie une indemnité compensatoire de préavis, n'est pas applicable en l'espèce.

La demande de la requérante doit dès lors être déclarée non fondée.

B. Le préjudice matériel :

La requérante réclame un montant 17.342,64 € à titre de réparation de son préjudice matériel en tenant compte d'une période de référence de 12 mois de salaires et sous déduction du chômage et du maintien légal de salaire de trois mois.

La défenderesse conteste le préjudice matériel tant en son principe qu'en son quantum, faute de recherches sérieuses et assidues d'un nouvel emploi par la requérante.

Elle donne à considérer que suite à la mise à pied, la requérante n'a pas subi de préjudice matériel au courant des trois premiers mois eu égard au maintien du paiement des salaires légalement prévu.

En tout état de cause, elle demande à voir réduire le montant réclamé.

Si l'indemnisation du salarié délégué du personnel, victime d'une mise à pied abusive, doit être aussi complète que possible, seul le dommage qui se trouve en relation causale directe avec la résiliation de son contrat de travail doit être pris en considération pour fixer le préjudice matériel.

Les pertes subies ne sont en outre à prendre en considération que pour autant qu'elles se rapportent à une époque qui aurait raisonnablement dû suffire pour permettre au salarié de trouver un nouvel emploi, le salarié étant obligé de faire tous les efforts nécessaires pour trouver un emploi de remplacement et pour minimiser son dommage.

En l'espèce, la requérante verse sept candidatures spontanées faites entre le 8 décembre 2016 et le 9 janvier 2017. Elle verse encore deux convocations de l'ADEM des 18 et 20 octobre 2016 de participer au job dating. Elle ne verse aucune pièce par rapport aux démarches effectuées antérieurement.

Au plus tard au moment du dépôt de sa requête en date du 1^{er} septembre 2016, la requérante a pris l'option de ne pas poursuivre la relation de travail. Elle ne justifie d'aucune démarche active de recherches d'emploi entre début septembre et fin octobre 2016. Elle est encore restée inactive au mois de novembre 2016.

Au cours des trois premiers mois suivant la mise à pied, la requérante n'a pas subi de pertes de revenus.

Eu égard à sa recherche d'emploi tardive et insuffisante, la requérante n'établit pas que la perte de revenu au-delà du délai de trois mois est en relation causale avec la mise à pied.

Sa demande en réparation du préjudice matériel doit dès lors être déclarée non fondée.

C. Le préjudice moral :

En ce qui concerne le préjudice moral, il convient de relever que la requérante a droit à la réparation de son préjudice moral qu'elle a subi par suite de la résiliation de son contrat de travail suite à une mise à pied injustifiée du fait de l'atteinte à sa dignité de travailleur et de l'anxiété quant à son avenir professionnel.

Compte tenu de la durée des relations de travail et des circonstances dans lesquelles la rupture des relations de travail s'est opérée, la demande de A.) en réparation d'un préjudice moral est à déclarer fondée pour un montant que le tribunal du travail fixe ex æquo et bono à 2.000 €.

D. Le préjudice moral lié à la perte du statut de déléguée de personnel :

La requérante évalue son préjudice moral en relation avec la perte du statut de déléguée de personnel à 25.000 €.

La défenderesse conteste ce chef de demande tant en son principe qu'en son quantum.

L'article 415-10(4) du Code du travail prévoit expressément la réparation du *dommage spécifique subi par la cessation du contrat en rapport avec le statut de délégué jouissant d'une protection spéciale.*

Au vu des renseignements fournis par A.) et de la durée de son mandat, il convient de déclarer fondée la demande pour un montant que le tribunal du travail évalue ex aequo et bono à la somme de 500 €.

IV. Quant à l'exécution provisoire :

L'indemnisation du préjudice moral ne constitue pas un salaire, de sorte que l'article 148 alinéa 3 du Nouveau Code de procédure civile qui prévoit que le jugement est exécutoire par provision, s'il s'agit de salaires échus, n'est pas applicable. Les conditions de l'article 115 du Nouveau Code de procédure civile n'étant par ailleurs pas remplies, il n'y a pas lieu d'ordonner l'exécution provisoire de cette condamnation.

V. Quant aux indemnités de procédure :

La requérante requiert une indemnité de procédure d'un montant de 1.250 €.

Il est inéquitable de laisser à la charge de la partie défenderesse l'intégralité des sommes exposées par elle et non comprises dans les dépens.

Eu égard à la nature de l'affaire, aux soins qu'elle requiert et aux difficultés qu'elle comporte, il échet de fixer cette indemnité à la somme de 1.000 €.

La société défenderesse demande encore une indemnité de procédure d'un montant de 2.000 € sur base de l'article 240 du Nouveau Code de procédure civile.

Cette demande doit être déclarée non fondée eu égard à l'issue du litige.

VI. Quant à la demande de l'ETAT DU GRAND-DUCHE, agissant en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'Emploi :

L'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, agissant en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'Emploi, a demandé sur base de l'article L.521-4 du Code du travail la condamnation de la partie malfondée au fond du litige à lui rembourser le montant de 3.562,48 € à titre des indemnités de chômage qu'il a versées à la requérante pour la période allant du 4 septembre au 31 novembre 2016, ce montant avec les intérêts légaux tels que de droit.

L'article 521-4 du Code du travail, sur lequel se base la demande de l'ETAT DU GRAND-DUCHÉ DE LUXEMBOURG, pris en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'Emploi, prévoit, en son paragraphe (5) ce qui suit :

« (5) Le jugement ou l'arrêt déclarant abusif le licenciement du travailleur ou justifiée la démission du travailleur motivée par un acte de harcèlement sexuel condamne l'employeur à rembourser au Fonds pour l'emploi les indemnités de chômage par lui versées au travailleur pour la ou les périodes couvertes par les salaires, traitements ou indemnités que l'employeur est tenu de verser en application du jugement ou de l'arrêt. (...) ».

Comme, en l'occurrence, la salariée n'a pas été licenciée et comme elle n'a pas démissionné en raison d'un harcèlement sexuel, la demande en remboursement de l'ETAT DU GRAND-DUCHÉ DE LUXEMBOURG, agissant en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'Emploi, manque de base légale et est à rejeter.

PAR CES MOTIFS :

Le tribunal du travail de et à LUXEMBOURG, statuant contradictoirement et en premier ressort ;

Déboutant de toutes autres conclusions comme mal fondées ;

Reçoit la demande de A.) en la pure forme ;

La **déclare** recevable;

Se déclare compétent pour en connaître;

Donne acte à l'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, agissant en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'Emploi, de son recours sur base de l'article L.521-4 du Code du travail ;

Donne acte à A.) qu'elle renonce à ses demandes en allocation d'une indemnité de départ, en paiement du solde de congés et en communication sous peine d'astreinte des fiches de salaire ;

Déclare la mise à pied prononcée le 3 juin 2016 à l'encontre de A.) irrégulière;

Constata la résiliation du contrat de travail du 13 août 2012 entre A.) et la société anonyme SOC.1.) avec effet au 3 juin 2016;

Déclare non fondée la demande en paiement d'une indemnité compensatoire de préavis et la **rejette**;

Déclare non fondée la demande en réparation du préjudice matériel et la **rejette**;

Déclare fondée la demande en réparation du préjudice moral à hauteur de 2.000 €;

Déclare fondée la demande en réparation du préjudice moral lié à la perte du statut de déléguée de personnel pour un montant de 500 €;

Partant, **condamne** la société anonyme **SOC.1.)** à payer à **A.)** la somme de 2.500 (deux mille cinq cents) €, cette somme avec les intérêts légaux à partir du 1^{er} septembre 2016, date de la demande en justice, jusqu'à solde ;

Déboute l'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, agissant en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'Emploi, de sa demande;

Déclare fondée la demande de **A.)** en allocation d'une indemnité de procédure pour le montant de 1.000 €;

Partant, **condamne** la société anonyme **SOC.1.)** à payer à **A.)** la somme de 1.000 (mille) € sur base de l'article 240 du Nouveau Code de procédure civile ;

Déclare non fondée la demande de la société anonyme **SOC.1.)** en allocation d'une indemnité de procédure et la **rejette** ;

Déclare non fondée la demande de **A.)** en exécution provisoire du présent jugement et la **rejette** ;

Condamne la société anonyme **SOC.1.)** à tous les frais et dépens de l'instance.

Ainsi fait et jugé par **Françoise SCHANEN**, 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 GIULIANI**, en audience publique, date qu'en tête, au prétoire de la Justice de Paix à LUXEMBOURG, et qui ont signé le présent jugement.

s. **Françoise SCHANEN**

s. **Michèle GIULIANI**.

Photocopie du présent jugement a été délivrée aux parties le

_____.

s. **Michèle GIULIANI**, greffière.