

Répertoire no 4/23

JUSTICE DE PAIX DE LUXEMBOURG

TRIBUNAL DU TRAVAIL

**AUDIENCE PUBLIQUE DU
MARDI, 3 JANVIER 2023**

LE TRIBUNAL DU TRAVAIL DE ET A LUXEMBOURG

DANS LA COMPOSITION:

Béatrice SCHAFFNER, juge de paix
Gabriel LA TERZA
Laurent BAUMGARTEN
Daisy PEREIRA

Présidente
Assesseur - employeur
Assesseur - salarié
Greffière

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

ENTRE:

PERSONNE1.), demeurant à L-ADRESSE1.), ayant élu domicile en l'étude de Maître Guillaume LOCHARD, avocat à la Cour, demeurant à L-ADRESSE2.),

PARTIE DEMANDERESSE,

comparant par Maître Guillaume LOCHARD, avocat à la Cour, demeurant à Luxembourg,

E T:

la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) s.à r.l.,

établie et ayant son siège social à L-ADRESSE3.), représentée par son ou ses gérant(s) actuellement en fonctions, inscrite au registre de commerce et des sociétés de Luxembourg sous le numéro NUMERO1.),

PARTIE DEFENDERESSE,

comparant par Maître Cyril CHAPON, avocat à la Cour, en remplacement de Maître Lex THIELEN, 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 13 septembre 2021.

Sur convocations émanant du greffe, les parties furent convoquées à l'audience publique du 28 septembre 2021.

Après refixation, l'affaire fut utilement retenue à l'audience publique du 6 décembre 2022. A l'audience de ce jour, la partie demanderesse fut représentée par Maître Guillaume LOCHARD, tandis que la partie défenderesse fut représentée par Maître Cyril CHAPON.

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

L'affaire fut prise en délibéré par le tribunal et il rendit à l'audience publique de ce jour, audience 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 13 septembre 2021, PERSONNE1.) a fait convoquer son ancien employeur, la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) s.à r.l., devant le Tribunal du Travail de ce siège pour le voir condamner à lui payer à titre du préjudice moral qu'il aurait subi du chef de harcèlement moral de la part de son ancien employeur le montant de 7.500.- € ou tout autre montant même supérieur à dire d'expert, ce montant avec les intérêts légaux depuis le jour de la mise en demeure du 20 juillet 2021 jusqu'à solde.

Le requérant demande ensuite une indemnité de procédure d'un montant de 4.000.- € sur base de l'article 240 du nouveau code de procédure civile.

Le requérant demande encore à voir condamner la partie défenderesse à tous les frais et dépens de l'instance avec distraction au profit de Maître Guillaume LOCHARD, confirmant en avoir fait l'avance.

Il demande finalement l'exécution provisoire du présent jugement nonobstant toute voie de recours.

La demande est recevable pour avoir été introduite dans les forme et délai de la loi

I. Quant au harcèlement moral

A. Quant aux moyens des parties au litige

Le requérant a exposé sa demande, ainsi que les moyens à l'appui de cette dernière, dans sa requête, annexée au présent jugement.

La partie défenderesse conteste que ses gérants PERSONNE2.) et PERSONNE3.) aient moralement harcelé le requérant.

Elle conteste en premier lieu que le requérant, qui aurait touché l'aide au réemploi, n'ait touché que le salaire social minimum.

Elle fait ainsi valoir que l'ETAT a donné un complément de rémunération au requérant.

Elle fait ensuite valoir qu'elle est intervenue pour que le requérant obtienne l'aide au réemploi dans son précédent emploi.

Elle fait ensuite valoir que tout s'est bien passé entre les parties au litige jusqu'à ce que le requérant commence à dénigrer ses collègues de travail en 2020.

Elle fait ainsi valoir que les problèmes ont eu lieu les huit derniers mois de travail du requérant.

Elle fait ensuite valoir qu'il n'y a en l'espèce pas eu un comportement actif de l'employeur.

Elle fait ainsi valoir que les mails versés par le requérant constituent des réponses de l'employeur aux mails de son salarié et que l'employeur n'est en l'espèce par allé au contact du salarié pour le faire craquer.

Elle fait ainsi valoir que les mails ont été initiés par le requérant.

Elle fait ensuite valoir que le requérant n'a pas donné le contexte dans lequel les mails ont été écrits.

Elle fait ainsi valoir que les faits sont à mettre dans une situation globale.

Elle donne ainsi à considérer que les mails litigieux ont été envoyés pendant la période COVID et juste après.

Elle fait ainsi encore valoir qu'elle s'est avec sept restaurants et quatre-vingt salariés trouvée dans une situation qui ne serait pas enviable.

Elle fait en effet valoir qu'elle a en raison de la pandémie liée au COVID dû fermer ses restaurants, de sorte qu'il ne serait pas étonnant que PERSONNE2.) a pété les plombs.

Elle fait ainsi valoir que PERSONNE2.) a été stressé et que sa réaction est humaine.

Elle fait encore valoir que PERSONNE2.) a été énervé, voire en colère, alors que le requérant aurait eu pour objet principal de parler de ses congés.

Elle fait ensuite valoir que le travail du requérant n'a pas été des plus exemplaires.

Elle fait ainsi valoir que les attestations testimoniales qu'elle a versées au dossier confirment le bien qu'elle a pensé du travail du requérant.

Elle fait ainsi valoir que le requérant aurait dû comprendre son employeur et qu'il aurait dû se mettre au diapason de la situation dans laquelle se seraient trouvés les salariés et la société.

Elle fait ensuite valoir qu'il ne saurait pas y avoir harcèlement moral du requérant en l'espèce alors que le requérant n'aurait pour la plupart du temps pas été sur son lieu de travail.

Elle fait ainsi valoir que le requérant n'a sur quatre mois travaillé que quarante-quatre heures, à savoir 24 heures au mois de mai 2020, 20 heures au mois de juin 2020 et aucune heure aux mois de juillet et d'août 2020.

Elle fait ensuite valoir que PERSONNE2.) fait référence au camping dans un mail alors que le requérant aurait demandé des vacances pour aller au camping.

Elle fait ensuite valoir que le requérant n'a dans ses mails pas paru choqué et qu'il a dit comprendre l'état de stress de la part de PERSONNE2.).

Elle fait encore valoir que le requérant ne verse aucun certificat médical pour prouver qu'il a eu des problèmes psychologiques liés à un harcèlement moral.

Elle fait ainsi valoir que le requérant ne prouve pas qu'il a été en dépression de par son comportement.

Elle fait finalement valoir que le requérant a retravaillé ailleurs depuis le jour de sa démission le 14 août 2020.

Elle donne ainsi à considérer qu'il n'y a pas eu de jours de chômage entre l'ancien et le nouvel emploi du requérant.

Elle fait finalement valoir à ce sujet que le requérant a attendu un an pour déposer sa requête devant la juridiction du travail.

A titre subsidiaire, si le tribunal retenait qu'elle a moralement harcelé le requérant, la partie défenderesse conteste le montant réclamé par son ancien salarié à titre de réparation du préjudice moral qu'il aurait subi du chef de harcèlement moral dans son principe et dans son quantum.

Elle fait ainsi valoir qu'il faut se remettre dans la situation, que le requérant a peu d'ancienneté dans son entreprise et que les problèmes psychologiques qu'il aurait subis du fait de son harcèlement moral ne seraient justifiés par aucun certificat médical.

La partie défenderesse fait finalement valoir que le harcèlement moral a été sa réponse aux mails de son ancien salarié.

Le requérant renvoie en premier lieu au ton que la partie défenderesse a employé avec l'ADEM.

Il fait ensuite valoir qu'il n'y a pas lieu de faire la distinction entre comportement actif et réactif.

Il fait ensuite valoir que la situation pénible dans laquelle s'est trouvée la partie défenderesse ne justifie pas son comportement.

Il fait ensuite valoir que les attestations testimoniales que la partie défenderesse a versées au dossier ne sont pas pertinentes et qu'elles sont contestées.

Il fait ensuite valoir qu'un harcèlement est possible en dehors du lieu de travail.

Il fait ensuite valoir que toutes les formes de harcèlement sont possibles et que la partie défenderesse l'a harcelé par courriels, ce qui serait rare.

Il fait ensuite valoir qu'il a toujours essayé de rester mesuré et respectueux envers son employeur et qu'il lui a répondu avec dignité.

Il fait ensuite valoir que sa situation sociale ne lui permet pas de perdre son emploi.

Il donne à ce sujet à considérer qu'il a une famille à charge, qu'il n'est plus jeune et qu'il touche l'aide au réemploi.

Il fait encore valoir qu'il a accepté une rétrogradation comme aide-cuisinier pour sauver la situation.

S'il admet qu'il n'est pas allé consulter à cause du harcèlement moral dont il aurait fait l'objet, le requérant fait cependant valoir qu'il a démissionné pour se sauver de la situation insupportable.

Il fait finalement valoir qu'il a mis un an avant d'agir en justice alors qu'il aurait fallu se reconstruire et faire face à la situation qui aurait été difficile à vivre.

Le requérant fait ainsi valoir qu'il a été maltraité pendant des mois et qu'il lui a fallu retrouver sa dignité et trouver la force d'agir.

La partie défenderesse fait finalement valoir qu'elle a rétrogradé le requérant pour sauver les meubles.

Elle fait ainsi valoir que cette rétrogradation doit également être mise dans le contexte.

La partie défenderesse donne finalement à considérer que le requérant n'a pas démissionné suite à sa rétrogradation.

B. Quant aux motifs du jugement

Si le législateur luxembourgeois n'a pas encore légiféré la matière du harcèlement moral au lieu de travail en droit privé, la jurisprudence luxembourgeoise admet qu'un salarié puisse introduire une action en allocation de dommages et intérêts sur base de l'article 1134 du code civil, l'employeur, seul détenteur du pouvoir de direction et d'organisation de son entreprise, devant exécuter de bonne foi les contrats de travail, assurer aux salariés des conditions de travail normales et prendre toutes les mesures nécessaires pour prévenir ou faire cesser toute forme de harcèlement moral au sein de son entreprise.

Constitue un harcèlement moral à l'occasion des relations de travail toute conduite qui, par sa répétition ou sa systématisation, porte atteinte à la dignité ou à l'intégrité psychique et physique d'une personne.

Il se traduit par des agissements répétés qui ont pour objet ou pour effet une dégradation des conditions de travail susceptible de porter atteinte aux droits et à la dignité du salarié, d'altérer sa santé physique ou mentale ou de compromettre son avenir professionnel.

Le harcèlement moral peut encore être défini par des conduites abusives et répétées de toutes origines, externes ou internes à l'entreprise ou à l'institution, qui se manifestent notamment par des comportements, des paroles, des intimidations, des actes, des gestes, des écrits unilatéraux ayant pour objet ou pour effet de porter atteinte à la personnalité, la dignité ou l'intégrité physique ou psychique d'un salarié lors de l'exécution de son travail, susceptible de mettre en péril son emploi ou de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant.

Le harcèlement moral se produit ainsi lorsqu'une personne relevant de l'entreprise commet envers un salarié des agissements fautifs, répétés et délibérés qui ont pour objet ou pour effet soit de porter atteinte à ses droits ou sa dignité, 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.

Se rend partant coupable de harcèlement moral celui qui a un comportement fautif répété dont le caractère vexatoire, humiliant ou attentatoire à la dignité perturbe l'exécution du travail de la personne qui en est la victime.

Ces définitions insistent sur la faute, le caractère répété du comportement répréhensible et les conséquences qui en résultent pour le salarié.

Il en résulte donc que pour constituer un harcèlement moral, les agissements doivent être répétitifs, de sorte qu'un acte isolé de mauvaise humeur ne saurait être susceptible de constituer un harcèlement.

Les agissements constitutifs du harcèlement à prendre en compte sont notamment les atteintes aux conditions de travail, l'isolement et le refus de communication, l'atteinte à la dignité et la violence verbale, physique ou sexuelle.

En outre, tant le harcèlement vertical, c'est-à-dire d'un supérieur hiérarchique vers un subordonné, que le harcèlement horizontal entre collègues, sont mis en cause.

L'employeur doit ainsi exécuter de bonne foi les contrats de travail et assurer aux salariés des conditions de travail normales.

Il doit ainsi, en tant que seul détenteur du pouvoir de direction et d'organisation, prendre toutes les mesures nécessaires pour prévenir ou faire cesser toute forme de harcèlement moral au sein de son entreprise.

Ainsi, même si l'employeur n'est pas à l'origine du harcèlement, sa responsabilité en tant que chef d'entreprise sera engagée, de sorte qu'il aura tout intérêt à prévenir et à sanctionner tout harcèlement moral au travail.

Il appartient au salarié se prétendant victime d'actes de harcèlement moral de rapporter la preuve d'une non-exécution de bonne foi du contrat de travail par l'employeur, d'un préjudice et d'un lien causal entre la prétendue faute de l'employeur et le préjudice.

La charge de la preuve du harcèlement moral du salarié par son employeur ou par ses collègues de travail incombe dès lors au salarié.

Il appartient partant au requérant de prouver les faits de harcèlement moral qu'il impute à la partie défenderesse.

Afin d'établir la réalité du harcèlement moral allégué, le requérant verse un grand nombre de courriels qu'il a reçus de PERSONNE2.) et de PERSONNE3.) du mois de mai au mois d'août 2020.

Il appert ainsi à la lecture de ces courriels que PERSONNE2.) a pendant quatre mois fait usage dans l'ensemble des courriels d'un langage très direct, sarcastique, hostile, voire intimidant et menaçant.

Ainsi, dans son mail du 5 mai 2020, PERSONNE2.) écrit notamment au requérant que côté congé, le requérant en aura l'année 2020 plus qu'il ne l'imagine.

Il y écrit encore que la priorité reviendra aux personnes qui ont permis à la partie défenderesse de survivre.

Il y remercie finalement le requérant pour son aide durant les semaines pendant lesquelles ce dernier a été en congé pour raisons familiales.

Dans un mail du 9 mai 2020, mail qui est adressé à tous les membres du personnel du groupe (SOCIETE2.), (PERSONNE2.) écrit ensuite notamment qu'il a malheureusement dû constater « *que bon nombre de personnes n'ont même pas pris la peine de se manifester ni auprès de leurs gérants, ni auprès de nous-mêmes, ne se souciant même pas de leur avenir professionnel et ne se posant aucune question comment les autres ont peiné pour que eux ils aient un salaire sur leur compte.....certains ayant même le culot de nous demander à quel moment ils pourraient partir en congé.* ».

Il écrit encore qu'il ne pourra travailler qu'avec le personnel qui aurait compris et qui pourra s'adapter à la situation.

Il y écrit finalement que « *tout le monde qui lira ce message aura compris dans quel lot de personnes il se trouve à l'heure actuelle et se trouvera prochainement* ».

Suite au message du requérant du 29 mai 2020 sur les congés à planifier, (PERSONNE2.) écrit le même jour le message suivant à son ancien salarié : « *Simple, nous appliquons pour tout le monde la loi et cela sans exception !! Celui qui n'aura toujours pas compris la situation (ce qui est manifestement ton cas) peut bien évidemment démissionner. Incroyable : tu as eu 10 semaines de congé pour raisons familiales et vient de travailler 4 jours à raison de 4 heures par jour et tu viens de demander la semaine prochaine le congé – date d'ouverture du restaurant ! Tu prouves que tu n'as plus rien avoir chez nous définitivement !.....* ».

Pendant sa maladie pour un cas d'hernie discale, le requérant informe (PERSONNE2.) le 7 juin 2020 qu'il n'est pas en état de travailler et qu'il a appelé sa collègue de travail Gween pour la prévenir alors qu'il sait qu'elle prépare le planning ce jour pour le lendemain.

(PERSONNE2.) lui répond le même jour de manière sèche : « *Parce que tu crois aussi qu'on a attendu 15h30 ce jour pour faire le planning !... biensûr !*

Suite à un mail du requérant le 27 juin 2020 informant (PERSONNE2.) qu'il est en arrêt de maladie, ce dernier lui répond :

« *Bonjour (PERSONNE4.), Dis donc ceci à l'air très sérieux ! En plus jeudi matin à (ADRESSE4.) et l'après-midi au bureau chez nous, tu avais l'air en pleine forme. Vu que tu dis que tu dois voir un neurologue rapidement, je suppose donc que lundi tu vas le voir. Moi, j'en connais beaucoup (vu mon problème de dos pendant des années), je peux t'en organiser un dans les 24 heures ! Mais sans doute, ça va pas trop t'arranger...Tiens nous alors au courant.* ».

(PERSONNE2.) répond ensuite le 4 juillet 2020 au requérant qui l'a informé de son incapacité de travailler pour cause de maladie jusqu'au 26 juillet 2020 : « *Samedi soir tu étais chez le médecin ?? Et tu te fais opérer quand alors ? Pas de camping donc actuellement ?* ».

Le 9 juillet 2020, (PERSONNE2.) écrit au requérant le message suivant : « *Bonjour (PERSONNE4.), Camping terminé alors ? On fait de notre mieux en essayant de payer prioritairement les salariés qui travaillent tous les jours depuis le début de la crise, tu comprendras aussi et je crois que tu serais le premier à râler si tu travaillais et que l'on favoriserait le personnel au repos ? Bon passons.....Je pense qu'il serait préférable qu'on se rencontre dans le meilleur délai afin de trouver une issue à ta « maladie » ? J'ai très bien compris ton système et on ne va pas se laisser faire ! En tant que patron, nous avons aussi des droits et s'il faut nous contrôlerons. A toi de voir comment tu envisages la suite,*

tu peux te mettre en maladie jusqu'à ton prochain départ en vacances, mais nous aussi on peut effectuer des contrôles...tous les jours s'il le faut. Est-ce vraiment la bonne solution...pour toi ? ».

Suite à un mail du requérant du 9 juillet 2020, mail dans lequel il demande à voir PERSONNE2.) pour clarifier la situation, ce dernier lui écrit le même jour : « *Que veux-tu clarifier !! Tu as un contrat en bonne et due forme et on applique la loi à la lettre comme pour tout le personnel. Les gens qui travaillent ont un salaire en bonne et due forme suivant les directives de l'Etat, c'est ton cas et celui de tout le monde, sans exception ! Tu peux démissionner quand tu veux car c'est la seule issue de ton contrat, nous, nous n'avons pas le droit de licencier dans la période présente, mais chaque jour qui passe, on paye un employé qui ne travaille pas, mais qui est en forme, dès que les vacances surviennent. Sache que la société SOCIETE2.) ne bénéficie pas (plus) du chômage partiel et je n'accepterai jamais, jamais (!) de voir des personnes profiter du système en vue de pénaliser des personnes qui depuis des mois se sont bougés les f...pour faire en sorte de faire survivre les sociétés. Ta maladie : Il y a encore quelques mois tu jouais au foot, arrête de nous mener en bateau ! Tu prétends que c'est grave et urgent...Alors fais-toi opérer ! Arrête de nous prendre pour des cons...Tu vas maintenant nous dire que tu as glissé dans la douche que c'est survenu brusquement...raison de ton problème dorsal. C'est incroyable les gens qui glissent dans leur douche depuis leur reprise !!! Pour ton info, cela fait 25 ans (!) que j'ai une hernie discale que je traîne. ».*

Suite à la démission du requérant le 14 juillet 2020, PERSONNE2.) a lui encore pendant son préavis écrit le message suivant : *Bonjour Monsieur PERSONNE5.), Nous sommes heureux d'apprendre que votre hernie discale, qui était a priori grave et nécessitait un traitement urgent voire une opération, tient d'un miracle.....Ces deux points ci-dessus, à savoir la guérison miraculée et votre information très tardive concernant votre aptitude au travail, ne font que confirmer encore une fois de plus votre inconscience complète de la situation actuelle..... ».*

Contrairement à l'avis de la partie défenderesse, le tribunal de ce siège retient à la lecture de ces seuls courriels que les propos de PERSONNE2.) ont dépassé de par leur fréquence, de par leur contenu et par le ton dénigrant et menaçant y employé, l'exercice du pouvoir de direction appartenant à l'employeur et du droit de critiquer y inhérent.

Ces courriers électroniques ont été de nature à créer un environnement intimidant, hostile, dégradant et humiliant de nature à perturber l'exécution du contrat de travail du requérant.

Le fait que ces courriels ont été envoyés en réponse à des mails du requérant n'est encore pas de nature à leur enlever ce caractère intimidant, hostile, dégradant et humiliant.

Même si le requérant a été absent de son travail pour raisons familiales, pour incapacité de travail pour cause de maladie et pour avoir été mis au chômage partiel, il n'en reste pas moins qu'il devait faire face pendant l'exécution de son contrat de travail à l'attitude déplacée de PERSONNE2.).

La partie défenderesse ne saurait à cet égard pas légitimement faire valoir que le comportement de PERSONNE2.) est compte tenu de la situation difficile dans laquelle s'est trouvée la société pendant la pandémie due au virus de la COVID-19 excusable alors que PERSONNE2.) est resté en défaut d'exécuter le contrat de travail conclu entre les parties au litige de bonne foi.

La réalité du harcèlement moral allégué par le requérant se trouve partant établi par les courriels soumis à l'appréciation du tribunal.

Si le requérant ne verse pas de certificat médical pour prouver que sa santé psychique a été altérée du fait du harcèlement moral de PERSONNE2.), le tribunal de ce siège considère que tout harcèlement moral d'un salarié lors de l'exécution de son contrat de travail lui cause à fortiori dommage moral.

Au vu des circonstances de l'espèce, la demande du requérant en indemnisation du préjudice lui accru en raison des faits de harcèlement moral est dès lors fondée pour le montant évalué ex aequo et bono à la somme de 3.750.- €

II. Quant aux demandes des parties au litige en allocation d'une indemnité de procédure

Le requérant demande encore une indemnité de procédure d'un montant de 4.000.- € sur base de l'article 240 du nouveau code de procédure civile.

Il est inéquitable de laisser à la charge du requérant l'intégralité des sommes exposées par lui 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 l'indemnité de procédure devant revenir au requérant à la somme de 1.000.- €

La partie défenderesse réclame quant à elle une indemnité de procédure d'un montant de 3.000.- €

La demande de la partie défenderesse en allocation d'une indemnité de procédure doit être déclarée non fondée eu égard à l'issue du litige.

III. Quant à la demande du requérant en exécution provisoire du présent jugement

Le requérant demande finalement l'exécution provisoire du présent jugement nonobstant toute voie de recours.

La dernière demande du requérant doit être déclarée non fondée alors que les conditions d'application des articles 115 et 148 alinéa 3 du nouveau code de procédure civile ne sont pas remplies en l'espèce.

PAR CES MOTIFS

le Tribunal du Travail de et à Luxembourg

statuant contradictoirement entre parties et en premier ressort,

déclare la demande de PERSONNE1.) recevable en la forme ;

dit que PERSONNE1.) a pendant l'exécution de son contrat de travail été moralement harcelé par PERSONNE2.) ;

déclare fondée la demande de PERSONNE1.) en réparation du préjudice moral qu'il a subi du fait de ce harcèlement moral pour le montant de 3.750.- €;

partant condamne la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) s.à r.l. à payer à PERSONNE1.) le montant de 3.750.- € avec les intérêts légaux à partir du 13 septembre 2021, date du dépôt de la requête, jusqu'à solde ;

déclare fondée la demande de PERSONNE1.) en allocation d'une indemnité de procédure pour le montant de 1.000.- €;

partant condamne la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) s.à r.l. à payer à PERSONNE1.) le montant de 1.000.- €sur base de l'article 240 du nouveau code de procédure civile ;

déclare non fondée la demande de la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) s.à r.l. en allocation d'une indemnité procédure et la rejette ;

déclare non fondée la demande de PERSONNE1.) en exécution provisoire du présent jugement et la rejette ;

condamne la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) s.à r.l. à tous les frais et dépens de l'instance avec distraction au profit de Maître Guillaume LOCHARD, confirmant en avoir fait l'avance.

Ainsi fait et jugé par Béatrice SCHAFFNER, 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 de la greffière Daisy PEREIRA, en audience publique, date qu'en tête, au prétoire de la Justice de Paix à LUXEMBOURG, et qui ont signé le présent jugement.

s. Béatrice SCHAFFNER

s. PERSONNE6.)