

27/04/2007

A

Rép.fisc.no 1928 /2007

**AUDIENCE PUBLIQUE DU VENDREDI, 27  
AVRIL 2007**

Le tribunal du travail de et à LUXEMBOURG (section: EMPLOYES PRIVES) a rendu le jugement qui suit

dans la cause

entre:

R.) , employé. matricule no (...) . demeurant à L- (...) (..)

**DEMANDEUR**, comparant par Maître Marc ELVINGER. avocat à la Cour. demeurant à LUXEMBOURG

et

la société anonyme (Soc1.) , 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 (...) .

**DEFENDRESSE**, comparant par Maître Albert RODESCH. avocat à la Cour, demeurant à LUXEMBOURG

en présence de l' **ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG**, pris 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.

---

**PRESENTS:**

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

- **Marie Suzanne WEIS-COLLE**, assesseur - employeur;  
- **Gilbert BEFFORT**, assesseur - employé;

les deux derniers dûment assermentés;

- **Michèle GIULIANI**, greffière.

Suite à la requête déposée le 04 janvier 2007 au greffe de ce tribunal du travail par R.), les parties furent convoquées ensemble avec l'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, pris en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'Emploi, à l'audience publique du vendredi, 16 février 2007.

A l'appel de la cause à la prédite audience, Me Albert RODESCH se présenta pour la société défenderesse, tandis que Me Georges PIERRET se présenta pour le Fonds pour l'Emploi. L'affaire fut alors contradictoirement fixée au vendredi, 02 mars 2007 pour plaidoiries.

Lors de l'audience publique du vendredi, 02 mars 2007, l'affaire fut contradictoirement remise au vendredi, 30 mars 2007, audience publique lors de laquelle l'affaire fut utilement retenue. Les mandataires de la requérante et de la société défenderesse (Me Marc ELVINGER et Me Albert RODESCH) furent alors entendus en leurs moyens et prirent les conclusions reprises dans les considérants du présent jugement, tandis que l'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, pris en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'Emploi, comparut par Me Gabrielle EYNARD en remplacement de Me Georges PIERRET.

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:**

-----

**Procédure :**

Par requête déposée le 04 janvier 2007, R.) a fait convoquer devant ce tribunal du travail (section : EMPLOYES PRIVES) son ancien employeur, la société anonyme (SCA), pour lui réclamer suite à son licenciement qu'il qualifie d'abusif les montants suivants :

- indemnité de préavis :	4.850,00 €.
- dommages et intérêts :	54.750,00 €.

-----  
ces montants avec les intérêts légaux à partir de la demande en justice, jusqu'à solde.

Il demande encore paiement d'un montant de 2.500 € au titre d'une indemnité de procédure.

La requête régulière en la forme est recevable à cet égard.

### Moyens et prétentions des parties :

A l'appui de sa demande, le requérant expose qu'il a été engagé comme gérant par la défenderesse, exploitant les cantines de plusieurs établissements appartenant au groupe dit la *GRANDE 1*) suivant une offre d'embauche du 16 décembre 2005 et contresignée par lui le 20 décembre 2005. Il note encore qu'il a, au cours du mois de février 2006, presté à domicile quelques 30 heures au bénéfice de la défenderesse. Il relève enfin qu'un contrat de travail a été signé entre parties le 23 février 2006 fixant la prise d'effet au 1<sup>er</sup> mars 2006 et qu'il s'est vu notifier la résiliation de celui-ci le 2 octobre 2006 au motif que « *la période d'essai est non concluante* ».

Il se rapporte à prudence de justice quant à la question de savoir, si le contrat de travail signé le 23 février 2006 peut être considéré comme ayant été conclu antérieurement à son entrée en service, ayant donc presté déjà au courant du mois de février 2006 une trentaine d'heures au profit de la défenderesse, de sorte que la clause d'essai inscrite à ce contrat de travail serait inopérante et le licenciement intervenu le 2 octobre 2006 serait à déclarer abusif.

Il estime sinon que son licenciement serait à déclarer abusif principalement au motif qu'avec la clause stipulée dans l'offre d'embauche, qui serait à intégrer au contrat de travail du 23 février 2006, la défenderesse n'aurait pas pu mettre fin à la relation de travail entre parties avant que la 3<sup>e</sup> évaluation ait été faite et à titre subsidiaire au motif qu'il n'y aurait eu en l'espèce aucune évaluation de son travail, la réunion du 8 mai 2006, dont la défenderesse se prévaut comme évaluation, n'étant pas une évaluation, mais un entretien et son licenciement étant intervenu 4 jours avant la réunion qui aurait été fixée pour une évaluation.

La défenderesse s'oppose à la demande principale en faisant valoir que la lettre du 16 décembre 2005 est à considérer comme une proposition d'embauche, celle-ci ayant été signée à un moment où elle n'a pas encore été constituée et avant tout commencement de travail, de sorte qu'il n'y a pas pu y avoir entre les parties un lien de subordination. Elle soulève encore que les parties ont signé plus tard un contrat de travail extrêmement précis. D'après la défenderesse, à supposer même que ce contrat du 23 février 2006 ait été signé après l'entrée en fonctions du requérant, celui-ci serait à considérer comme modification de l'offre d'embauche du 16 décembre 2005. Par ailleurs, elle donne à considérer qu'il y avait eu une évaluation le 8 mai 2006 qui n'avait pas été concluante. Elle soutient encore qu'il appartient à celui qui invoque un abus de le prouver. A ce titre, elle fait observer que le requérant ne dit à aucun moment que cette évaluation ne serait pas correcte. Elle insiste sur le fait qu'il y a eu rupture des relations de travail, parce que le requérant n'aurait pas été compétent. Elle fait observer enfin qu'à supposer qu'elle ait procédé à un deuxième entretien et qu'à ce moment il y aurait eu un

licenciement, cela n'aurait aucune conséquence quant au dommage subi suite au licenciement. Elle demande enfin une indemnité de procédure d'un montant de 1.000 €.

Le mandataire de l'ETAT DU GRAND-DUCHE a remis au dossier ses conclusions écrites d'après lesquelles il demande un montant de 12.435,82.- €.

#### Motifs de la décision :

##### La régularité du licenciement :

##### - l'article L. 121-5 (1) du Code du travail :

Le requérant soutient, en premier lieu, que la clause d'essai contenue au contrat de travail du 23 février 2006 serait à déclarer inopérante, ayant été à disposition de la défenderesse et ayant presté 30 heures de travail avant le 1<sup>er</sup> mars 2006.

Aux termes de l'article L. 121-5 (1) du Code du travail il est disposé que « *La clause d'essai doit, sous peine de nullité, être constatée dans l'écrit visé au paragraphe (1) de l'article L.121-4, pour chaque travailleur individuellement, au plus tard au moment de l'entrée en service de celui-ci.*

*Les dispositions de l'alinéa qui précède ne s'appliquent pas lorsque la convention collective de travail applicable à l'établissement contient une disposition établissant que le contrat de travail de tout salarié nouvellement embauché est précédé d'une période d'essai ...*

*A défaut d'écrit constatant que le contrat a été conclu à l'essai, il est réputé conclu pour une durée indéterminée ... ».*

En d'autres termes, une période d'essai ne se présume pas et doit être fixée dans son principe et dans sa durée, dès l'engagement du salarié, dans le contrat de travail ou dans la convention collective de travail applicable à l'établissement.

Il faut cependant ajouter, pour être complet, que la Cour d'appel vient de décider dans un arrêt très récent que « *L'apposition des signatures des deux parties sur des écrits stipulant une période d'essai de six mois est à considérer comme équivalente au constat de la clause d'essai dans le contrat de travail, tel que visé par l'article L.121-5(1) alinéa 2 du Code du travail.* » ( Cour d'appel du 23 novembre 2006, 3<sup>e</sup> chambre, 31021).

En l'espèce, le requérant a signé le 20 décembre 2005 un document stipulant « *un an de période d'essai avec garantie d'évaluation et d'appréciation* » et contenant la signature du représentant de la défenderesse, à cette époque en constitution.

Dès lors, en présence de ce document signé par les deux parties, stipulant une période d'essai de 12 mois, et à supposer qu'il y ait eu commencement d'exécution par la prestation au cours du mois de février, soit avant le 23 février 2006, de quelques trente heures de travail, le tribunal ne peut que constater que la défenderesse n'a pas violé l'article L.121-5(1) du Code du travail précité.

Dans ces conditions, la demande à voir déclarer nulle ou inopérante la clause d'essai du contrat de travail du 23 février 2006 est à rejeter comme n'étant pas fondée.

En conséquence, aussi, le licenciement intervenu à l'égard du requérant n'est pas abusif pour autant qu'il est basé sur l'article précité, la défenderesse n'ayant pas procédé le 2 octobre 2006 à la résiliation d'un contrat de travail réputé conclu pour une durée indéterminée.

**- l'offre d'embauche du 16 décembre 2005 :**

Le requérant fait plaider que même si son contrat de travail du 23 février 2006 ne refait pas expressément état de la garantie d'évaluation et d'appréciation périodique promise dans l'offre du 16 décembre 2005, cette garantie ferait partie intégrante des termes contractuels liant les parties.

L'article 1273 du Code civil dispose que « *La novation ne se présume point ; il faut que la volonté de l'opérer résulte clairement de l'acte.* ».

Cette disposition peut être reliée au principe plus général selon lequel une renonciation ne se présume pas, et ceci notamment en droit du travail.

Par ailleurs, aux termes de l'article 1134 du Code civil les conventions doivent être exécutées de bonne foi.

Ainsi, d'après la jurisprudence une promesse unilatérale ayant pour objet un avantage individuel quelconque peut s'intégrer au contrat, même en l'absence de mention expresse, si les juges considèrent que celui-ci est englobé dans l'accord des parties. Un arrêt rendu par la Cour de cassation ( française ) le 19 mai 1999 en fournit une illustration, à propos de l'engagement de reprise d'ancienneté pris par l'employeur et exprimé dans une lettre envoyée au salarié quelques jours avant la signature du contrat de travail. Cet arrêt affirme « *le seul défaut d'énonciation de cet engagement dans le contrat de travail ne pouvait le remettre en cause.* » ( Cass. soc. 19 mai 1999, RJS 7/99 no 895 ).

En l'espèce, si la licéité de la période d'essai quant à sa durée n'a pas été contestée par le requérant, il convient cependant de constater que cette clause d'essai, librement acceptée par le requérant, est d'une durée de douze mois.

De plus, il ressort des pièces dont le tribunal peut avoir égard que selon la promesse d'embauche du 16 décembre 2005 il y est stipulé « *un an de période d'essai avec garantie d'évaluation et d'appréciation de la mission après 3 mois, 6*

*mois et 10 mois de fonctionnement par vos supérieurs directs, soit le Conseil d'Administration, soit ses administrateurs délégués », que le contrat de travail du 23 février 2006 ne fixe que les dates de cette période « La période du 01/03/2006 au 28/ 02/2007 est à considérer comme engagement à l'essai. » et enfin que ce dernier pour le surplus ne reprend que les dispositions légales des articles L.121-5 (5) et L.124-1 du Code du travail, à savoir que « Pendant cette période chacune des deux parties pourra résilier le présent contrat en conformité avec les dispositions légales. Si avant l'expiration de la période d'essai aucune des deux parties n'a averti l'autre de la résiliation de l'engagement, celui-ci est considéré comme définitif à partir du jour de l'entrée en service. »*

Dès lors, l'analyse de ces deux textes, les circonstances qui ont précédé le recrutement telles que décrites par le requérant, non autrement contestées par la défenderesse, et surtout la durée de la période d'essai qui est exceptionnellement longue, conduisent le tribunal à retenir qu'il existe au moins un doute quant à une intention d'une novation. Or, s'il y a doute, il n'y a pas de novation, puisque celle-ci « ne se présume point ». ( article 1273 ci-avant reproduit ).

Il convient donc de décider que la promesse faite par la défenderesse et acceptée par le requérant en ce qui concerne la garantie d'évaluation et d'appréciation périodique pour la période d'essai d'une durée de 12 mois s'intègre au contrat de travail du 23 février 2006 et notamment à la clause d'essai y stipulée.

Le requérant est d'avis qu'avec cette clause la défenderesse n'aurait pas pu mettre fin à leur relation de travail avant qu'il ait fait l'objet de la troisième évaluation, c'est-à-dire au plus tôt après dix mois de travail.

Au lieu de s'engager immédiatement de manière définitive les parties peuvent stipuler une clause d'essai. Ce contrat à l'essai présente pour les deux parties contractantes un intérêt. Cette phase est en effet destinée à permettre à l'employeur de vérifier les aptitudes professionnelles du salarié et au salarié lui-même de s'assurer que les fonctions qui lui sont confiées lui conviennent.

Ainsi, la particularité du contrat à l'essai réside notamment dans le fait que les deux parties sont libres de rompre le contrat avec préavis sans à fournir une motivation sauf qu'elles doivent respecter les forme et délais prévus par les dispositions légales de l'article L.121-5 du Code du travail. Ainsi, aussi, selon la jurisprudence « *Les règles définies au chapitre 4 de la loi du 24 mai 1989 pour la résiliation du contrat de travail à durée indéterminée ne sont pas applicables pendant la période d'essai ...* ». ( Cour d'appel du 15 mai 1997, 19796 ; Cour d'appel du 19 octobre 2006, 3<sup>e</sup> chambre 2006, 31222 ).

Une clause qualifiée de « *stabilité* » par contre restreint la faculté de licencier par le fait que le salarié se voit garantir un emploi pour un minimum de x années. Cette clause n'induit évidemment aucun engagement semblable de la part de ce salarié dont le droit de résiliation unilatérale n'est pas limité. L'employeur qui ne respecte pas une telle clause commet une faute contractuelle et doit verser des dommages-intérêts au salarié.

En l'espèce, au vu de la formulation de la clause de l'offre d'embauche ( « un an de période d'essai avec garantie d'évaluation et d'appréciation ... après 3 mois, 6 mois et 10 mois ... » ) qui s'intègre à la clause du contrat de travail ( « La période du ... au est à considérer comme engagement à l'essai. Pendant cette période chacune des parties pourra résilier le présent contrat ... » ), il convient de retenir que les parties ont stipulé une clause d'essai de douze mois avec une garantie d'évaluation périodique - l'évaluation des capacités professionnelles du salarié étant la finalité de tout contrat à l'essai - et non pas une clause de garantie d'emploi, qui aurait garanti l'emploi au requérant pendant l'essai pour un minimum de 10 mois et qui aurait restreint complètement le droit de la défenderesse de rompre le contrat pendant la période du 1<sup>er</sup> mars jusqu'au 31 décembre 2006. c'est-à-dire jusqu'à la troisième et dernière évaluation prévue après dix mois.

Le licenciement du 2 octobre 2006 n'a donc pas été prononcé en violation de la clause d'essai de l'offre d'embauche ou encore du contrat de travail.

**- l'abus du droit de rompre le contrat à l'essai :**

Le requérant fait encore plaider qu'il n'a pas fait l'objet d'une évaluation du tout. Il verse un descriptif de fonction lui remis le 8 mai 2006 et un formulaire d'évaluation lui remis le 15 septembre 2006 pour une évaluation prévue le 6 octobre 2006.

Si, au cours de l'essai, l'employeur a le droit de résilier le contrat de travail sans avoir à justifier d'une cause réelle et sérieuse ce droit est cependant susceptible d'abus.

La reconnaissance explicite de ce possible abus, et notamment l'abus pour défaut d'évaluation des capacités du salarié, est constante depuis un jugement du Tribunal arbitral (Trib. arb. LUX., 1<sup>er</sup> décembre 1961. R.D.T., 29). Ce jugement qualifie, en effet, d'abusives une rupture en cours d'essai : « Il est admis en doctrine et en jurisprudence que dans le contrat à l'essai chaque partie peut y mettre fin par sa seule volonté à tout moment ... Si ainsi l'employeur a le droit de résilier un tel engagement, il peut pourtant résulter des circonstances que la partie qui y met fin commette un acte illicite fautif générateur de dommages-intérêts. L'essence du contrat à l'essai est de permettre à l'employeur, s'engageant à mettre le travailleur à l'épreuve, de porter un jugement sur ses capacités professionnelles. L'employeur ne pourra donc renoncer à ses services – l'épreuve portera le cas échéant sur tout le cours de la période d'essai – que s'il arrive à la conviction que l'épreuve qui doit être sérieuse n'est pas concluante. Il faut en conclure par conséquent qu'il abuserait de son droit, s'il résiliait arbitrairement le contrat avant même d'avoir donné sa chance à l'engagé à l'essai. L'employé n'a pas seulement des obligations, mais possède un droit effectif à faire l'essai. Le patron ne peut résilier le contrat à l'essai que conformément au but de l'institution. Ce but étant essentiellement d'évaluer les capacités professionnelles de l'engagé au vu du stage probatoire, sous peine de commettre un abus de pouvoir ... ».

L'abus est aujourd'hui reconnu à chaque fois que le salarié prouve l'intention de nuire ou la légèreté blâmable de l'employeur lors de la résiliation du contrat à l'essai ( Cour d'appel du 14 juillet 1994 no 15097 ).

Aussi, si le contrat à l'essai a été rompu pour d'autres motifs que ceux en liaison avec l'essai, une réclamation donne lieu à des dommages-intérêts, mais la preuve doit être rapportée par le salarié.

En d'autres termes, l'abus est reconnu, lorsque le salarié prouve que le motif de la résiliation est étranger à l'appréciation de ses capacités professionnelles.

En l'espèce, il est vrai qu'un formulaire d'évaluation fixant un entretien d'évaluation au 6 octobre 2006 pour la période du 1<sup>er</sup> mars au 15 septembre 2006, énonçant comme collaborateur - évaluateur des capacités professionnelles du requérant engagé comme « Gestionnaire » T.) et L.) et portant sur les critères d'appréciation suivants : « Réalisation des objectifs : Qualité du travail ; Quantité de travail ; Flexibilité ; Organisation du travail ; Présentisme ; Comportement. » n'a pas été rempli ni signé tel que prévu, le requérant ayant été licencié le 2 octobre 2006.

Il faut cependant constater qu'il ressort d'une attestation testimoniale établie par L.) que « ... Nous avons bien tenu le lundi huit mai deux mille six, ..., un entretien d'évaluation de la prise de fonction ( gestionnaire ) de Monsieur R.) . L'ensemble des membres du Conseil d'Administration de la (SOCI.) SA étaient présents. Nous l'avons à cette occasion recadré sur les besoins et attentes en matière de gestion productive de la nouvelle cuisine centrale. Nous nous sommes également entretenus sur le comportement, vis-à-vis des fournisseurs, clients et personnels, que nous jugions adéquat pour un cadre. Monsieur R.) a fait preuve d'incompétence en gestion : incapacité de calculer un prix de revient, régulières erreurs dans les horaires prestées pour le personnel de production, mauvais comparatif de prix ( comparaison d'une part d'un ... d'autre part ... ), rectification de devis en dernière minute . ... Lors d'une réunion, j'ai pu lui expliquer, et il a reconnu les faits, que lors de son expérience chez son ancien patron, il avait été plus un exécutant d'ordres d'une direction centrale (.. Centrale d'achat, fixation de prix communs aux magasins du groupe GROUPE 2.), ...) qu'un véritable décideur. A mes yeux, nous avons été clairement dupés sur les compétences acquises que l'intéressé avait avancées lors du recrutement. Monsieur R.) n'était pas apte à remplir la mission du poste qu'il occupait, et ce, ni au niveau des capacités, ni au niveau du degré d'application ... La relation de confiance, nécessaire entre un employeur et son salarié, s'est rompue au fil des mois d'essai. Nous avons estimé à l'unanimité, sans aucune hésitation, que la période d'essai n'était pas concluante ... ».

Le témoin attestateur L.) ajoute encore à ses déclarations que « La première réaction de R.) lorsque M. T.) et moi-même lui avons signifié notre décision de rompre la période d'essai, a été de nous demander de le garder même comme simple cuisinier ... ».

Ces déclarations sont confirmées par celles contenues dans les trois autres attestations testimoniales versées au dossier et notamment par celles de T.) et font également état d'un motif tiré d'un comportement fautif du requérant.

Il convient partant en premier lieu de relever que ces témoignages, surtout ceux de L.) et de T.), ont rapporté que le droit de résiliation accordé à la défenderesse en cours d'essai a été exercé pour un motif tiré essentiellement de l'insuffisance professionnelle constatée dans le chef du requérant engagé le 23 février 2006 en qualité de « *responsable* » ou encore de « *gestionnaire* » et que le requérant avait même en quelque sorte reconnu, tel qu'il résulte des déclarations du témoin L.) ci-avant reproduites, que ses activités n'avaient pas été à la mesure de ce que l'on attendait de lui.

Il faut constater ensuite que ces déclarations ont également rapporté que la défenderesse a pu juger le requérant en situation de travail pendant au moins quelques mois et que la défenderesse a procédé à une première évaluation.

Dès lors, en présence des déclarations claires et précises des témoins attestateurs établissant que le motif de la résiliation du 2 octobre 2006 n'est pas étranger à l'appréciation des capacités professionnelles du requérant et compte tenu d'une première évaluation qui d'après les témoins attestateurs a été sérieuse mais malheureusement pas concluante, le tribunal ne peut que constater que le fait que le formulaire d'appréciation n'a pas été rempli tel que prévu pour le 6 octobre 2006 n'est pas suffisant et qu'en conséquence le requérant - à qui incombe la charge de la preuve - reste en défaut de rapporter la preuve de l'abus du droit dans le chef de la défenderesse .

Le requérant est donc à débouter de sa demande en indemnisation et le licenciement est partant justifié.

Le tribunal note, pour être complet, à supposer que la première évaluation et la deuxième évaluation aient été concluantes et que la troisième évaluation ait été non concluante ou encore même à supposer que la première évaluation ait été concluante et la deuxième n'ait pas été concluante, la rupture du contrat à l'essai aurait pu peut-être dans ce cas être déclarée abusive. En effet, le lien contractuel se renforce avec le temps et cela au profit du salarié essentiellement, ce qui s'accorde d'ailleurs avec le rôle joué par l'ancienneté qui rend la rupture de plus en plus onéreuse et, partant, de plus en plus difficile pour l'employeur.

#### **L'indemnité compensatoire de préavis :**

Le requérant sollicite encore une indemnité compensatoire de préavis , la défenderesse se devant, à défaut de pouvoir invoquer la clause d'essai, de respecter en tout état de cause un préavis de deux mois et de ne procéder qu'à une résiliation qu'avec effet au 15 octobre 2006, au lieu du 3 octobre 2006.

Il résulte de ce qui précède que c'est un contrat avec une clause d'essai que la défenderesse a résilié avec préavis le 2 octobre 2006.

Dès lors, le requérant n'a pas droit à une indemnité compensatoire forfaitaire pour non respect du point de départ de la période de préavis au sens des dispositions légales de l'article L.124-3, paragraphe 2, du Code du travail, ainsi que pour non respect des délais de préavis au sens des dispositions légales de l'article L.124-6, alinéa 1<sup>er</sup>, du Code du travail.

En effet, cette position en matière de contrat à l'essai a été clairement adoptée. C'est ce qu'attestent, en effet, deux arrêts très récents de la Cour d'appel ( Cour d'appel du 23 novembre 2006, 3<sup>e</sup> chambre, 31021; Cour d'appel du 19 octobre 2006, 3<sup>e</sup> chambre, 31222 ).

La demande en paiement d'un montant de 4.850 € est partant à déclarer non fondée.

#### **Les indemnités de procédure :**

Le requérant demande une indemnité de procédure d'un montant de 2.500 €, tandis que la défenderesse sollicite une indemnité de procédure d'un montant de 1.000 €.

Eu égard à la décision à intervenir quant au licenciement, le requérant ayant succombé dans ses prétentions est à débouter de sa demande en obtention d'une indemnité de procédure.

Quant à la défenderesse, faute par elle de justifier en quoi il serait inéquitable de laisser à sa charge des sommes par elle exposées, non comprises dans les dépens, elle est également à débouter de sa demande formulée sur la même base de l'article 240 du Nouveau Code de procédure civile.

#### **La demande de l'ETAT DU GRAND-DUCHE :**

Il y a lieu de donner acte à l'ETAT DU GRAND-DUCHE de ses conclusions écrites et de le débouter de sa demande au vu de ce qui précède.

#### **PAR CES MOTIFS:**

Le tribunal du travail de et à LUXEMBOURG (section: EMPLOYES PRIVES), statuant contradictoirement et en premier ressort,

**r e ç o i t** la demande en la forme,

**d o n n e a c t e** à l'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, pris en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'Emploi, de sa demande annexée à a minute du présent jugement,

**d i t** que le licenciement du 2 octobre 2006 intervenu en période d'essai est justifié,

**d é b o u t e** R.) de toutes ses demandes.

**d é b o u t e** la société anonyme (S001.) de sa demande en paiement d'une indemnité de procédure,

**d é b o u t e** l'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, pris en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'Emploi, représenté par son Ministre d'Etat, de sa demande annexée à la minute du présent jugement,

**c o n d a m n e** R.) à tous les frais et dépens de l'instance.

Ainsi fait et jugé par **Marie MACKEL**, 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. **Marie MACKEL**

s. **Michèle GIULIANI**.