

Répertoire no 3155/23

L-TRAV-397/20

## JUSTICE DE PAIX DE LUXEMBOURG

### TRIBUNAL DU TRAVAIL

# AUDIENCE PUBLIQUE DU MARDI, 5 DECEMBRE 2023

LE TRIBUNAL DU TRAVAIL DE ET A LUXEMBOURG

DANS LA COMPOSITION:

Béatrice SCHAFFNER, juge de paix  
Olivier GALLE  
Laurent BAUMGARTEN  
Yves ENDERS

Présidente  
Assesseur - employeur  
Assesseur - salarié  
Greffier

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

**ENTRE:**

**PERSONNE1.),**

demeurant à F-ADRESSE1.), ayant élu domicile en l'étude de Maître Perrine LAURICELLA-MOPHOU, avocat à la Cour, demeurant à L-ADRESSE2.),

**partie demanderesse originaire,  
partie défenderesse sur reconvention,**

comparant par Maître Dilara CELIK, avocat, en remplacement de Maître Perrine LAURICELLA-MOPHOU, avocat à la Cour, les deux demeurant à Luxembourg.

**E T:**

**la société anonyme SOCIETE1.) s.a., anciennement la  
société anonyme SOCIETE2.) s.a.,**

établie et ayant son siège social à L-ADRESSE3.), représentée par son conseil d'administration actuellement en fonctions, inscrite au registre de commerce et des sociétés de Luxembourg sous le numéro NUMERO1.),

**partie défenderesse originaire,  
partie demanderesse par reconvention,**

comparant par Maître Agathe SEKROUN, avocat à la Cour, 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 24 juin 2020.

Sur convocations émanant du greffe, les parties furent convoquées à l'audience publique du 23 juillet 2020.

Après refixation, l'affaire fut utilement retenue à l'audience publique du 14 novembre 2023. A l'audience de ce jour, la partie demanderesse fut représentée par Maître Dilara CELIK, tandis que la partie défenderesse fut représentée par Maître Agathe SEKROUN.

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 SUIVIT:**

Par requête déposée au greffe de la Justice de Paix de et à Luxembourg en date du 24 juin 2020, PERSONNE1.) a fait convoquer son ancien employeur, la société anonyme SOCIETE1.) s.a., anciennement la société anonyme SOCIETE2.) s.a., devant le Tribunal du Travail de ce siège pour le voir condamner à lui payer suite à son licenciement qu'il qualifie d'abusif les montants suivants :

- |                       |             |
|-----------------------|-------------|
| 1) dommage matériel : | 42.179,88 € |
| 2) dommage moral :    | 21.089,94 € |

soit en tout le montant de 63.269,82 €

Le requérant demande encore une indemnité de procédure d'un montant de 5.000.- € sur base de l'article 240 du nouveau code de procédure civile.

Il demande finalement la condamnation de la partie défenderesse à tous les frais et dépens de l'instance, ainsi que l'exécution provisoire du présent jugement nonobstant toute voie de recours, sans caution et avant enregistrement.

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

A l'audience du 14 novembre 2023, le requérant a demandé acte qu'il réduisait sa demande en réparation du préjudice matériel qu'il aurait subi du fait de son licenciement abusif à la somme de 26.030,07 €

Acte lui en est donné.

### **I. Quant au licenciement**

#### **A. Quant aux faits**

La partie défenderesse, qui a engagé le requérant le 16 octobre 2017 en qualité d'« administrateur DBA », l'a licencié avec préavis par courrier daté du 14 octobre 2019.

Le requérant a demandé les motifs de son licenciement par courrier daté du 16 octobre 2019 et la partie défenderesse lui a fourni ces motifs par courrier daté du 12 novembre 2019.

Ce courrier est rédigé comme suit : XXXX

Le requérant a fait contester les motifs de son licenciement le 12 février 2020.

## B. Quant au caractère abusif du licenciement

### a) Quant à la précision des motifs du licenciement

#### 1) Quant aux moyens des parties au litige

Le requérant fait en premier lieu valoir que les motifs invoqués par la partie défenderesse à l'appui de son licenciement ne revêtent pas le caractère de précision requis par la loi et par la jurisprudence pour que son congédiement soit régulier.

En ce qui concerne plus particulièrement le reproche relatif à son inaptitude professionnelle, le requérant fait valoir que la lettre de motivation du congédiement se contente de mentionner que ses performances n'ont pas été à la hauteur du poste qu'il a occupé sans indiquer quels objectifs précis prévus contractuellement n'auraient pas été atteints, ni dans quelle mesure la non-concrétisation des prétendus objectifs résulterait d'une faute ou d'une insuffisance professionnelle de sa part.

La partie défenderesse, qui a exposé ses moyens dans une note de plaidoiries, soutient au contraire qu'elle a indiqué les motifs du licenciement avec précision dans la lettre de motivation du congédiement.

Elle fait en effet valoir qu'elle a décrit avec précision dans la lettre de motifs le contexte d'embauche du requérant, les missions qui lui étaient affectées et l'incapacité de son ancien salarié de les mener à bien.

Elle fait ainsi valoir qu'elle a très précisément détaillé les manquements du requérant, à savoir ses échecs répétés aux examens de certification, le non-respect par lui des procédures, ses retards répétés malgré ses promesses d'amélioration, le défaut d'amélioration de ses prestations malgré de nombreuses remarques et le coaching de son responsable d'équipe intégré au « helpdesk », ainsi que sa faiblesse technique trop importante pour le poste initialement proposé, mais aussi pour assurer une mission tel que du support utilisateur qui serait bien moins exigeante.

Elle fait ensuite valoir que les modalités de préparation aux examens de certification ont été détaillées tout autant que les dates de passage et les résultats lamentables obtenus.

Elle fait ensuite valoir que les retards répétés ont quant à eux été signalés au cours de plusieurs réunions datées avec indication des clients concernés.

Elle fait ensuite valoir que les autres griefs peuvent s'analyser comme une insuffisance professionnelle, chacun d'eux ayant été détaillé, daté, circonstancié et accompagné d'exemples précis.

Elle fait encore valoir que les instructions qui ont été données par la hiérarchie sont également datées et circonstanciées.

Elle fait finalement valoir que certains des clients concernés par les manquements du requérant sont mentionnés, de sorte que le requérant ne pourrait pas ignorer les griefs qui lui sont reprochés.

La partie défenderesse conclut partant que les motifs énoncés dans la lettre du 12 novembre 2019 répondent au critère de précision exigé par la loi.

## 2) Quant aux motifs du jugement

Aux termes de l'article L.124-5 du code du travail :

*« (1) Dans un délai d'un mois à compter de la notification du licenciement conformément aux dispositions de l'article L.124-3, le salarié peut, par lettre recommandée, demander à l'employeur les motifs du licenciement.*

*(2) L'employeur est tenu d'énoncer avec précision par lettre recommandée, au plus tard un mois après la notification de la lettre recommandée, le ou les motifs du licenciement liés à l'aptitude ou à la conduite du salarié ou fondés sur les nécessités du fonctionnement de l'entreprise, de l'établissement ou du service qui doivent être réels et sérieux.*

*A défaut de motivation écrite formulée avant l'expiration du délai visé à l'alinéa qui précède, le licenciement est abusif. »*

Les motifs du congédiement doivent être fournis avec une précision telle que leur énoncé même en révèle la nature et la portée exacte et permette d'une part au salarié d'apprécier s'ils ne sont pas illégitimes ou si le congédiement n'a pas le caractère d'un acte économiquement ou socialement anormal et, d'autre part, de faire la preuve de la fausseté ou de l'inanité des griefs invoqués.

L'article L.124-5(2) précité permet 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 en vue d'obtenir paiement des indemnités prévues par la loi en cas de congédiement abusif.

Cette disposition empêche en outre l'auteur de la résiliation d'invoquer a posteriori des motifs différents de ceux qui ont réellement provoqué la rupture.

Elle permet finalement au juge d'apprécier la gravité des fautes commises et d'examiner si les griefs invoqués devant lui s'identifient à ceux notifiés par l'employeur à son salarié dans la lettre énonçant les motifs du congédiement.

Or, si la partie défenderesse a indiqué avec précision dans la lettre de motifs le reproche relatif à l'incapacité du requérant à obtenir le premier niveau de formation dans les domaines des bases de données, ainsi que les circonstances de fait et de temps entourant ce reproche, elle ne l'a plus fait pour les fautes qu'elle lui a reprochées suite à sa réaffectation au poste du « helpdesk » téléphonique.

Ces dernières fautes n'ont été indiquées que de manière générale dans la lettre de motifs, sans indication des circonstances de fait et de temps entourant les fautes reprochées.

Si les fautes que la partie défenderesse a reprochées au requérant suite à sa réaffectation au poste du « helpdesk » téléphonique ne sauraient partant pas être retenues pour apprécier le bien-fondé du licenciement du requérant, le premier moyen du requérant doit être rejeté pour le reproche relatif à l'incapacité du requérant à obtenir le premier niveau de formation dans les domaines des bases de données.

## b) Quant au caractère réel et sérieux des motifs précis du licenciement

### 1) Quant aux moyens des parties au litige

Le requérant fait ensuite valoir que les motifs de son licenciement ne sont ni réels, ni sérieux.

Il fait valoir que la partie défenderesse a implicitement reconnu cela lorsqu'elle a rempli le certificat de travail destiné à être transmis aux services de l'ADEM alors qu'elle aurait indiqué dans ce certificat qu'il a été licencié pour des raisons économiques et non pas pour des raisons inhérentes à sa personne.

La partie défenderesse soutient que le motif du licenciement relatif aux échecs successifs du requérant aux examens de certification est réel et sérieux.

Elle insiste sur le fait que les échecs du requérant à ses examens de certification témoignent déjà à ce stade de la relation de travail de l'insuffisance professionnelle de son ancien salarié qui aurait annoncé lors de son embauche des compétences qui se seraient avérées inexistantes et qui auraient d'ores et déjà justifié son licenciement.

Elle soutient qu'elle a rapporté la preuve des faits litigieux par les pièces qu'elle a versées au dossier.

Elle fait partant valoir que le licenciement du 14 octobre 2019 est justifié.

A titre subsidiaire, la partie défenderesse formule finalement sa version des faits en preuve une offre de preuve par audition de témoins.

### 2) Quant aux motifs du jugement

Or, les motifs précis du licenciement relatifs à l'incapacité du requérant à obtenir le premier niveau de formation dans les domaines des bases de données ne saurait plus être invoqués à l'appui du licenciement du requérant alors qu'ils ont en raison de la réaffectation du requérant au poste de « helpdesk » téléphonique fait l'objet du pardon patronal.

La partie défenderesse a en effet en réaffectant le requérant à ce dernier poste laissé une chance au requérant et elle ne saurait plus invoquer le premier motif du licenciement à l'appui du congédiement de son ancien salarié.

Les motifs du licenciement ne sont partant ou bien pas précis ou bien pas sérieux, de sorte que le licenciement que la partie défenderesse a prononcé à l'encontre du requérant par courrier daté du 14 octobre 2019 doit être déclaré abusif.

Il n'y a partant pas lieu de faire droit à l'offre de preuve formulée par la partie défenderesse qui n'est ni pertinente, ni concluante.

## C. Quant aux demandes indemnitaires

### a) Quant au dommage matériel

#### 1) Quant aux moyens des parties au litige

Le requérant demande en premier lieu à voir condamner la partie défenderesse à lui payer le montant de 26.030,70 € à titre de réparation du préjudice matériel qu'il aurait subi du fait de son licenciement abusif.

Il a fixé la période de référence pour le calcul de son préjudice matériel à douze mois de salaire.

La partie défenderesse fait valoir que rien ne justifie que le requérant formule une demande qui porte sur une période de référence de douze mois compte tenu du peu de recherches d'emploi effectuées.

Elle fait ainsi valoir que le requérant n'a durant son préavis envoyé qu'une seule candidature.

Elle fait ensuite valoir que le requérant s'est limité à l'envoi d'une seule candidature pour les mois de janvier et de février 2020.

Elle fait ensuite valoir que le requérant n'a justifié d'aucune recherche d'emploi entre le mois de février et le mois de juin 2020.

Elle fait ensuite valoir que le requérant a repris ses maigres recherches d'emploi à partir du mois de juin 2020 au cours duquel il se serait limité à l'envoi d'une seule candidature, plus rien pendant les vacances, puis trois ou quatre candidatures en septembre, en octobre et en novembre 2020.

Elle fait partant valoir qu'au regard du faible nombre de candidatures produites, le requérant ne s'est pas donné les moyens pour trouver un nouvel emploi.

Elle fait ensuite valoir que le requérant est âgé de quarante ans et qu'il ne justifie pas de problèmes spécifiques qui pourraient l'entraver dans ses démarches.

Elle fait ensuite valoir que le requérant n'a en plus pas justifié avoir recherché activement dans tous les secteurs économiques un emploi adapté à ses facultés de travail.

Elle fait ainsi valoir que le requérant se contente de verser des décomptes de l'ADEM à l'appui de ses revendications, ce qui serait insuffisant pour justifier la moindre indemnisation.

Elle fait ainsi encore valoir que pour prétendre à une indemnisation, il aurait appartenu au requérant de rapporter la preuve de démarches sérieuses entreprises pour se repositionner sur le marché de l'emploi, que tel n'étant pas le cas, son ancien salarié serait à débouter de sa première demande indemnitaire.

La partie défenderesse fait finalement valoir que pour le cas où le tribunal considérerait que le licenciement est abusif et qu'il décidait d'indemniser le requérant du chef d'un préjudice matériel, la période de référence ne saurait pas excéder deux mois et que cette dernière serait dans ce cas intégralement recouverte par le préavis, ce qui priverait encore son ancien salarié de la moindre indemnisation de ce chef.

## 2) Quant aux motifs du jugement

Le tribunal de ce siège donne en premier lieu à considérer que d'après l'article L.124-6 du code du travail, l'indemnité compensatoire de préavis ne se confond pas avec la réparation visée à l'article L.124-10 du même code, de sorte qu'il n'y a pas lieu de prendre en considération l'indemnité compensatoire de préavis dans la fixation des dommages et intérêts devant éventuellement revenir au requérant.

La demande en réparation du préjudice matériel qu'un salarié a subi du fait de son licenciement abusif et la demande en paiement d'une indemnité compensatoire de préavis sont en effet différentes.

Tandis que l'allocation de dommages et intérêts sanctionnant l'usage abusif du droit de résilier le contrat de travail a un caractère indemnitaire qui compense le préjudice réellement subi, l'indemnité

compensatoire de préavis a un caractère forfaitaire qui est due sans considération du préjudice réellement subi du fait de la brusque rupture du contrat de travail.

Ensuite, si l'indemnisation du salarié, victime d'un licenciement abusif, doit être aussi complète que possible, seul le dommage qui se trouve en relation causale directe avec son licenciement doit normalement être pris en considération pour fixer le préjudice matériel qu'il a subi du fait de ce congédiement.

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.

Le salarié est obligé de minimiser son préjudice et de faire les efforts nécessaires pour trouver le plus tôt possible un emploi de remplacement.

Il ne saurait se cantonner dans une attitude passive et se contenter d'une simple inscription comme chômeur.

Or, le requérant n'a sur la période de référence de douze mois qu'il a fixée pour le calcul de son préjudice matériel versé au dossier qu'une réponse d'un employeur potentiel datant du mois de novembre 2019, une réponse de confirmation d'une demande d'emploi datant du 23 janvier 2020, une réponse d'un employeur potentiel datant du mois de février 2020, une réponse d'un employeur potentiel datant du mois de juin 2018, deux réponses de confirmation d'une demande d'emploi datant du 4 septembre 2020, une réponse d'un employeur potentiel datant du mois de septembre 2019, deux réponses d'un employeur potentiel datant du mois d'octobre 2020, une confirmation de transfert d'une candidature datant du mois de novembre 2020 et trois réponses d'un employeur potentiel datant du mois de novembre 2020.

Le requérant ne justifie ainsi avoir fait que treize demandes d'emploi sur une période de référence d'un an.

Le requérant n'a ainsi pas prouvé qu'il a fait tous les efforts nécessaires pour trouver un nouvel emploi et pour minimiser son préjudice, de sorte qu'il doit être débouté de sa demande en réparation du préjudice matériel qu'il aurait subi du fait de son licenciement abusif.

## b) Quant au dommage moral

### 1) Quant aux moyens des parties au litige

Le requérant demande ensuite à voir condamner la partie défenderesse à lui payer le montant de 21.089,94 € à titre de réparation du préjudice moral qu'il aurait subi du fait de son licenciement abusif.

Il fait valoir à l'appui de sa deuxième demande indemnitaire que son licenciement est particulièrement vexatoire et humiliant alors qu'il aurait mis toute sa force et son énergie afin de satisfaire aux exigences de la partie défenderesse.

Le requérant fait finalement valoir que le licenciement lui a nécessairement causé des tracas et des soucis pour lesquels il mérite d'être indemnisé.

La partie défenderesse fait valoir que le requérant est à débouter de sa deuxième demande indemnitaire au regard de sa faible ancienneté de deux ans et des circonstances de son licenciement avec préavis qui ne justifieraient en rien l'allocation d'une telle indemnisation.

Elle fait encore valoir que le requérant ne justifie d'aucun préjudice moral réel en lien avec le licenciement dont il a été l'objet.

La partie défenderesse fait finalement valoir que si une indemnisation était due au requérant de ce chef, elle ne saurait excéder un mois de salaire.

## 2) Quant aux motifs du jugement

Le licenciement d'un salarié lui cause de l'anxiété quant à son avenir professionnel et une incertitude quant à la possibilité de retrouver au plus vite un emploi après une certaine période de stabilité dans son emploi auprès du même employeur, cet état dépendant aussi de l'attitude de ce salarié qui doit prouver qu'il s'est effectivement fait des soucis pour son avenir professionnel et que l'obligation de chercher un nouvel emploi lui a causé des tracas.

Le salarié subit en outre un préjudice moral du fait de l'atteinte portée à sa dignité de salarié qui est à évaluer en fonction de la durée des relations de travail et des circonstances dans lesquelles le licenciement s'est opéré.

Le requérant, qui n'a pas établi qu'il a activement cherché un nouvel emploi après son licenciement, n'a de ce fait pas démontré qu'il s'est fait des soucis pour son avenir professionnel.

Le requérant a cependant subi un préjudice moral du fait de l'atteinte portée à sa dignité de salarié, préjudice moral que le tribunal de ce siège fixe à la somme de 3.500.- €

## **II. Quant à la demande de la partie défenderesse en remboursement de ses frais et honoraires d'avocat**

### A. Quant aux moyens des parties au litige

A l'audience du 14 novembre 2023, la partie défenderesse a formulé une première demande reconventionnelle tendant à voir condamner le requérant à lui rembourser le montant de 5.000.- € à titre des frais et honoraires d'avocat qu'elle a dû déboursier dans la présente affaire.

Le requérant conteste la première demande reconventionnelle de la partie défenderesse.

### B. Quant aux motifs du jugement

La jurisprudence luxembourgeoise, à laquelle le tribunal se rallie, admet que la circonstance que l'article 240 du nouveau code de procédure civile permet au juge, sur le fondement de l'équité, d'allouer à une partie un certain montant au titre des sommes non comprises dans les dépens, dont les honoraires d'avocat, n'empêche pas une partie de réclamer ces honoraires au titre de la réparation de son préjudice sur base de la responsabilité contractuelle ou délictuelle, à condition d'établir les éléments conditionnant une telle indemnisation, à savoir une faute, un préjudice et une relation causale entre la faute et le préjudice.

Le lien de causalité entre la faute et le préjudice, à savoir le paiement des frais et honoraires à l'avocat, est non seulement donné lorsque le recours à l'avocat est légalement nécessaire pour assumer sa défense, mais également lorsque ce recours n'est qu'utile.

La question du caractère réparable ou non des frais et honoraires d'avocat est à apprécier « *in concreto* » dans le cadre de chaque affaire.

Il y a partant lieu d'examiner en l'espèce si et dans quelle mesure la demande de la partie défenderesse tendant au remboursement des frais et honoraires exposés est fondée.

Or, étant donné que le requérant a partiellement obtenu gain de cause, il n'a commis aucune faute qui justifierait le paiement à la partie défenderesse de ses frais et honoraires d'avocat, de sorte que la partie défenderesse doit être déboutée de sa demande en remboursement de ses frais et honoraires d'avocat.

### **III. Quant à la demande des parties au litige en allocation d'une indemnité de procédure**

Le requérant demande encore une indemnité de procédure d'un montant de 5.000.- € 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, aux difficultés qu'elle comporte et à son sort, 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.

### **IV. 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, sans caution et avant enregistrement.

La demande du requérant en exécution provisoire du présent jugement doit être déclarée non fondée pour la condamnation à la réparation du préjudice moral que le requérant a subi du fait de son licenciement abusif 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.

La dernière demande du requérant doit être rejetée pour le surplus eu égard à l'issue du litige.

## **PAR CES MOTIFS**

**le Tribunal du Travail de et à Luxembourg**

**statuant contradictoirement entre parties et en premier ressort,**

**déclare** les demandes principales et reconventionnelles recevables en la forme ;

**donne** acte à PERSONNE1.) qu'il réduit sa demande en réparation du préjudice matériel qu'il aurait subi du fait de son licenciement abusif à la somme de 26.030,07 €;

**déclare** le licenciement que la société anonyme SOCIETE1.) s.a., anciennement le société anonyme SOCIETE2.) s.a., a prononcé à l'encontre de PERSONNE1.) par courrier daté du 14 octobre 2019 abusif ;

**déclare** non fondée la demande de PERSONNE1.) en réparation du préjudice matériel qu'il aurait subi du fait de son licenciement abusif et la rejette ;

**déclare** fondée sa demande en réparation du préjudice moral qu'il a subi de ce fait pour le montant de 3.500.- €;

partant **condamne** la société anonyme SOCIETE1.) s.a., anciennement le société anonyme SOCIETE2.) s.a., à payer à PERSONNE1.) le montant de 3.500.- € avec les intérêts légaux à partir du 24 juin 2020, date du dépôt de la requête, jusqu'à solde ;

**déclare** non fondée la demande de la société anonyme SOCIETE1.) s.a., anciennement le société anonyme SOCIETE2.) s.a., en remboursement de ses frais et honoraires d'avocat et la rejette ;

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

partant **condamne** la société anonyme SOCIETE1.) s.a., anciennement le société anonyme SOCIETE2.) s.a., 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 anonyme SOCIETE1.) s.a., anciennement le société anonyme SOCIETE2.) s.a., en allocation d'une indemnité de procédure et la rejette ;

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

**condamne** la société anonyme SOCIETE1.) s.a., anciennement le société anonyme SOCIETE2.) s.a., à tous les frais et dépens de l'instance.

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 du greffier Yves ENDERS, 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. Yves ENDERS**