

Répertoire no NUMERO1.)  
L-TRAV-274/22

**JUSTICE DE PAIX DE LUXEMBOURG**

**TRIBUNAL DU TRAVAIL**

**AUDIENCE PUBLIQUE DU  
MARDI, 9 JANVIER 2024**

LE TRIBUNAL DU TRAVAIL DE ET A LUXEMBOURG

DANS LA COMPOSITION:

Béatrice SCHAFFNER, juge de paix  
Jeff JÜCH  
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.),

**PARTIE DEMANDERESSE,**

comparant par Maître Katrin GILLEN, avocat, en remplacement de Maître Maximilien LEHNEN, avocat à la Cour, les deux demeurant à Luxembourg,

**E T:**

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

établie et ayant son siège social à L-ADRESSE2.), représentée par son gérant actuellement en fonctions, inscrite au registre de commerce et des sociétés de Luxembourg sous le numéro NUMERO2.),

**PARTIE DEFENDERESSE,**

comparant par la société en commandite simple KLEYR GRASSO, établie et ayant son siège social à L- 2361 Strassen, 7, rue des Primeurs, inscrite au registre de commerce et

des sociétés de Luxembourg sous le numéro B 220509, inscrite sur la liste V du Tableau de l'Ordre des Avocats du Barreau de Luxembourg, représentée par son gérant KLEYR GRASSO GP S.à.r.l., établie à la même adresse, inscrite au registre de commerce et des sociétés de Luxembourg sous le numéro B 220442, représentée aux fins de la présente procédure par Maître Jade MADERT, avocat à la Cour, en remplacement de Maître Christian JUNGERS, avocat à la Cour, les deux demeurant à Luxembourg ;

**en présence de**

## **I'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG,**

représenté par Monsieur le Ministre d'État, ayant ses bureaux à L-1341 Luxembourg, 2, Place de Clairefontaine, pour autant que de besoin par Monsieur le Ministre du Travail et de l'Emploi, ayant ses bureaux à L-2763 Luxembourg, 26, rue Sainte-Zithe, ayant dans ses attributions le Fonds pour l'emploi,

comparant Maître Martin GRUNDMANN, avocat, en remplacement de Maître Franca ALLEGRA, avocat à la Cour, les deux demeurant à Luxembourg.

---

### **F A I T S :**

L'affaire fut introduite par requête - annexée à la présente minute - déposée au greffe de la Justice de Paix de Luxembourg en date du 18 mai 2022.

Sur convocations émanant du greffe, les parties furent convoquées à l'audience publique du 7 juin 2022.

Après refixation, l'affaire fut utilement retenue à l'audience du 12 décembre 2023. A l'audience de ce jour, Maître Katrin GILLEN comparut pour la partie demanderesse, tandis que Maître Jade MADERT se présenta pour la partie défenderesse et Maître Martin GRUNDMANN représenta l'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, pris en sa qualité de gestionnaire des Fonds pour l'emploi.

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 18 mai 2022, 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 suite à son licenciement qu'il qualifie d'abusif les montants suivants :

- |                       |            |
|-----------------------|------------|
| 1) dommage matériel : | 20.000.- € |
| 2) dommage moral :    | 10.000.- € |

soit en tout le montant de 30.000.- € avec les intérêts légaux à partir de la demande en justice jusqu'à solde.

Le requérant demande ensuite une indemnité de procédure d'un montant de 1.500.- € 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, sinon à se voir instituer un partage qui lui est largement favorable.

Le requérant demande finalement l'exécution provisoire du présent jugement nonobstant toute voie de recours, sans caution, sur minute et avant enregistrement.

Par la même requête, le requérant a fait mettre en intervention l'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, pris en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'emploi, afin que celui-ci puisse faire valoir ses droits.

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

A l'audience du 12 décembre 2023, le requérant a demandé acte qu'il augmentait sa demande en réparation du préjudice matériel qu'il aurait subi du fait de son licenciement abusif à la somme de 21.528,83 €.

Il a finalement demandé acte qu'il augmentait sa demande en réparation du préjudice moral qu'il aurait subi de ce fait à la somme de 11.258,80 €.

Acte lui en est donné.

L'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, pris en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'emploi, a à l'audience du 12 décembre 2023 demandé acte qu'il n'avait pas de revendications à formuler dans la présente affaire.

Il échet également de lui en donner acte.

## **I. Quant au licenciement**

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

La partie défenderesse, qui a engagé le requérant le 5 octobre 2016 en qualité d'agent de sécurité, l'a licencié avec préavis par courrier daté du 12 mars 2021.

Le requérant a demandé les motifs de son licenciement par courrier daté du 22 mars 2021 et la partie défenderesse lui a communiqué ces motifs par courrier daté du 22 avril 2021.

Le courrier daté du 22 avril 2021 est intégralement reproduit dans la requête, annexée au présent jugement.

Le requérant a fait contester les motifs de son licenciement par courrier daté du 11 mai 2021.

## 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.

Le requérant fait plus particulièrement valoir à l'appui de son premier moyen que le reproche relatif au fait qu'il aurait parlé en langue arabe à un enfant du site, ainsi que le reproche relatif au fait qu'il aurait été raciste envers des résidents du site de réfugiés à Mondercange, n'ont pas été indiqués avec précision dans la lettre de motivation du congédiement.

La partie défenderesse soutient au contraire qu'elle a indiqué les motifs du licenciement avec précision dans la lettre de motifs.

En ce qui concerne en premier lieu le motif du licenciement relatif aux absences habituelles du requérant pour cause de maladie, la partie défenderesse fait valoir qu'elle a dans la lettre de motifs fourni une liste précise des dates de tous les certificats médicaux du requérant, les dates de réception de ces certificats médicaux, les périodes d'absence du requérant avec le nombre des certificats médicaux, ainsi que le taux d'absentéisme du requérant sur deux périodes.

Elle fait encore valoir qu'elle a indiqué dans la lettre de motifs que la société a été perturbée du fait des nombreuses absences du requérant.

Elle fait finalement valoir qu'elle a donné dans cette lettre un exemple de la désorganisation de son entreprise, exemple qu'elle y aurait daté.

Elle fait partant valoir qu'« on comprend » le premier motif du licenciement.

En ce qui concerne ensuite les autres motifs du licenciement relatifs aux fautes que le requérant aurait commises dans l'exercice de ses fonctions, la partie défenderesse fait également valoir qu'elle les a indiqués avec précision dans la lettre de motifs.

En ce qui concerne en premier lieu le reproche relatif aux faits qui se seraient produits le 12 février 2021, la partie défenderesse fait valoir qu'elle a donné dans la lettre de motifs une description chronologique de la journée, qu'elle y a daté les faits, qu'elle y a nommé les personnes présentes, qu'elle y a indiqué les discussions qui sont intervenues et qu'elle y a reproduit le mail en question.

En ce qui concerne ensuite le reproche relatif aux chaussures de sécurité, la partie défenderesse fait valoir qu'elle a indiqué dans la lettre de motifs l'article du contrat de travail visant l'obligation du requérant de porter des chaussures de sécurité au travail, l'endroit où la commande devait être passée et à qui elle devait être passée.

En ce qui concerne encore le reproche relatif au fait que le requérant aurait parlé en langue arabe à un enfant du site, la partie défenderesse fait valoir qu'elle a indiqué dans la lettre de motifs que le requérant aurait à ce sujet violé la consigne qui serait reprise telle quelle dans la lettre.

Elle fait finalement valoir qu'elle a indiqué dans la lettre de motifs la date du fait reproché, le nom des personnes présentes, ainsi que les instructions violées.

En ce qui concerne finalement le reproche relatif au racisme, la partie défenderesse fait valoir qu'elle a indiqué dans la lettre de motifs la date du fait, ainsi que les personnes visées qui auraient mené l'enquête.

## 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.

En ce qui concerne en premier lieu le motif du licenciement relatif aux absences habituelles du requérant pour cause de maladie, la partie défenderesse a indiqué dans la lettre de motifs les périodes pendant lesquelles le requérant aurait été absent, ainsi que la cause de ses absences, à savoir des congés de maladie.

Le tribunal de ce siège donne en outre à considérer qu'un employeur qui licencie un salarié au motif que ses absences habituelles pour cause de maladie ont constitué une gêne pour le fonctionnement de son entreprise n'est pas obligé de préciser dans la lettre de motivation du congédiement en quoi ce fonctionnement a été perturbé ; il va en effet de soi que l'absence d'un salarié, dont l'engagement auprès de l'employeur s'explique par la nécessité de sa présence à son poste de travail et de l'exécution des tâches qui lui incombent, constitue une cause de perturbation du fonctionnement du service.

La partie défenderesse a partant indiqué le premier motif du licenciement avec précision dans la lettre de motifs, de sorte que le premier moyen du requérant doit être rejeté pour ce motif-là.

En ce qui concerne ensuite le reproche relatif aux manquements du requérant aux règles de sécurité, le reproche relatif à ses insubordinations, ainsi que le reproche relatif à son comportement agressif et irrespectueux envers son supérieur hiérarchique et le client, ils sont indiqués avec précision dans la lettre de motifs alors que la partie défenderesse y a indiqué la nature de la faute que le requérant aurait commise dans l'exercice de ses fonctions, à savoir le fait pour le requérant de ne pas avoir porté ses chaussures de sécurité malgré plusieurs rappels à ce sujet, le fait pour le requérant d'avoir parlé en langue arabe à un enfant du site, ainsi que le fait d'avoir fait des remarques désobligeantes à son supérieur hiérarchique et à son client, et qu'elle y a précisé les circonstances de fait et de temps entourant les fautes reprochées.

La partie défenderesse a partant également indiqué ces motifs du licenciement avec précision dans la lettre de motifs, de sorte que le premier moyen du requérant doit encore être rejeté pour ces motifs-là.

En ce qui concerne finalement le reproche relatif au fait que le requérant aurait été raciste envers des résidents du site de réfugiés à Mondercange, il n'est pas indiqué avec précision dans la lettre de motifs alors que la partie défenderesse n'y a pas précisé les circonstances de fait et de temps entourant la faute reprochée.

Le dernier motif du licenciement n'est partant pas indiqué avec précision dans la lettre de motifs, de sorte qu'il ne saurait pas être pris en considération pour apprécier le bien-fondé du licenciement du requérant.

#### 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.

En ce qui concerne en premier lieu ses absences, le requérant fait valoir qu'il a toujours informé la partie défenderesse de ses incapacités de travail pour cause de maladie conformément à l'article L.121-6 du code du travail et qu'il a toujours envoyé ses certificats médicaux dans les délais.

Il fait ensuite valoir que la partie défenderesse n'a pas démontré en quoi ses absences ont entraîné une gêne considérable pour le fonctionnement de son entreprise.

Il fait ainsi valoir que la partie défenderesse n'a pas fait valoir qu'elle a dû le remplacer par un contrat de travail à durée déterminée ou intérimaire ou par des collègues de travail auxquels elle aurait dû faire prêter des heures supplémentaires.

Il fait ensuite valoir que la désorganisation de l'entreprise dépend de la taille de l'entreprise, de la tâche dévolue au salarié absent et des qualifications requises pour un remplacement temporaire.

Il soutient ainsi que la partie défenderesse, qui occupe environ mille-six-cent-cinquante salariés et qui constitue une grande entreprise, aurait facilement pu le remplacer.

Il fait en effet valoir que le poste de gardien ne requiert aucune qualification spécifique.

En ce qui concerne ensuite le reproche relatif à ses chaussures de sécurité, le requérant conteste le comportement qui lui est reproché par la partie défenderesse.

Il soutient à ce sujet qu'il a pris l'initiative de demander des nouvelles chaussures de sécurité.

Il fait finalement valoir à ce sujet que la partie défenderesse n'a pas pris les mesures pour qu'il puisse avoir ses chaussures de sécurité rapidement.

Il conclut partant qu'il n'a pas commis de faute à ce sujet.

En ce qui concerne ensuite le reproche relatif au fait qu'il aurait parlé en langue arabe sur son lieu de travail, le requérant conteste que la sécurité ait été mise en jeu par le fait qu'il a utilisé la langue arabe pour parler à un enfant du site.

Le requérant conteste ensuite toute insubordination et tout refus d'ordre dans son chef.

Il fait ainsi valoir qu'il a juste dit qu'il n'était pas d'accord et qu'il n'a ainsi fait que donner son avis.

La partie défenderesse soutient au contraire que les motifs du licenciement du requérant sont réels et sérieux.

En ce qui concerne en premier lieu le motif du licenciement relatif aux absences habituelles du requérant pour cause de maladie, la partie défenderesse fait valoir que les faits relatifs au racisme du requérant ont constitué le point de départ de ses absences.

Elle fait ainsi valoir que le requérant a été absent 66% de son temps de travail.

Afin de démontrer le taux d'absentéisme du requérant, la partie défenderesse verse les certificats médicaux de son ancien salarié au dossier, ainsi qu'un récapitulatif de ses absences établi par la CAISSE NATIONALE DE SANTE.

Elle soutient ensuite qu'elle a prouvé les autres motifs du licenciement du requérant par les pièces qu'elle a versées au dossier, et notamment par le mail de PERSONNE2.) du 12 février 2021, par l'attestation testimoniale de PERSONNE3.) qui aurait en sa qualité de chef de poste sur place été témoin des faits, ainsi que par la copie de l'instruction du client concernant l'utilisation de la langue sur le lieu de travail.

En ce qui concerne ensuite le caractère sérieux des motifs du licenciement, la partie défenderesse donne à considérer que le requérant, qui aurait été absent de son travail 66% de son temps de travail, a été absent de façon répétée.

Elle fait ainsi valoir que le requérant a été absent pendant deux longues périodes allant de juin 2019 à mars 2020, puis de juin 2020 à novembre 2020.

Elle fait ainsi encore valoir que le requérant a également été malade en décembre 2020 et pendant son préavis.

Elle fait ainsi valoir que le taux d'absentéisme du requérant est suffisant pour le licencier.

Elle fait ensuite valoir que la perturbation de son entreprise est au vu du taux d'absentéisme important du requérant présumée.

Elle donne à ce sujet à considérer que le requérant lui a fait parvenir dix-huit certificats médicaux différents.

Elle fait encore valoir à ce sujet que les deux longues absences du requérant pour cause de maladie ont nécessairement désorganisé son entreprise.

Elle fait finalement valoir que le requérant ne l'a pas informée quant à une reprise de son travail ou quant à une amélioration de son état de santé.

Elle fait encore valoir que le requérant ne l'a pas toujours informée de ses incapacités de travail et qu'il ne lui a pas toujours remis ses certificats médicaux dans les trois jours.

Elle partant valoir que le requérant a fait preuve de négligence en ce qui concerne ses obligations lui imposées par l'article L.121-6 du code du travail.

Elle conclut dès lors à ce sujet que la société a été désorganisée par les absences de longue durée du requérant.

Elle fait finalement valoir à ce sujet qu'elle doit au vu du nombre de ses agents de sécurité sur les sites auprès de ses clients, de ses plannings, ainsi que du respect des horaires et des conditions des cahiers des charges, faire face à une gestion monstrueuse.

Elle renvoie ainsi à l'échange de mails du 29 juin 2020 qu'elle a versé au dossier pour retenir que le requérant l'a en toute dernière minute informée de son absence.

Elle fait ainsi valoir qu'il y a eu des « non prestés », qu'elle n'est pas toujours arrivée à remplacer le requérant et que ses collègues de travail ont dû faire des heures supplémentaires.

Elle conclut à ce sujet que les absences répétées du requérant justifient à elles seules son licenciement avec préavis.

Elle fait ensuite valoir que les faits du 12 février 2021 constituent un élément supplémentaire qui justifierait le licenciement avec préavis du requérant.

Elle fait ainsi valoir que le requérant a fait preuve d'un comportement agressif en présence du client PERSONNE4.) de SOCIETE2.).

Elle fait valoir que le requérant a violé la consigne du client en parlant en langue arabe et que cela ne se fait pas devant les collègues de travail.

Elle fait encore valoir qu'après avoir été rappelé à l'ordre, le requérant s'est rapproché de PERSONNE2.) et a mis son doigt à cinq centimètres de son visage.

La partie défenderesse fait finalement valoir que le requérant ne pouvait pas parler au client PERSONNE4.) comme il l'a fait.

Le requérant ne conteste finalement pas avoir été absent pendant les dates qui sont indiquées dans la lettre de motivation de son licenciement.

## 2) Quant aux motifs du jugement

L'absentéisme habituel pour raison de santé du requérant, à le supposer établi, justifie à lui seul le licenciement avec préavis du requérant.

L'absentéisme habituel pour raison de santé, caractérisé par des périodes longues ou nombreuses et répétées, peut en effet être une cause de rupture du contrat de travail lorsqu'il apporte une gêne indiscutable au fonctionnement de l'entreprise, une telle perturbation étant présumée si la fréquence des absences du salarié, non fautives en elle-même, est telle qu'elle ne permet plus à l'employeur de compter sur sa collaboration régulière et efficace.

Les absences, ainsi que la durée de ces absences, ne sont pas contestées par le requérant.

Le requérant a ainsi pendant la période allant du 29 juin 2019 au 24 décembre 2020 été absent suivant seize certificats de maladie pendant environ deux tiers de son temps de travail.

Les arrêts de travail du requérant recourent ainsi à chaque fois quelques semaines ou mois et s'étendent sur environ une année et demie.

Les absences du requérant sont partant à considérer comme un absentéisme habituel pour raisons de santé.

La perturbation de l'entreprise étant présumée en cas d'absences habituelles pour cause de maladie, il appartient au salarié de prouver que ses absences n'ont pas perturbé le fonctionnement de la société.

Il lui appartient en effet de prouver que l'entreprise de son employeur a normalement fonctionné pendant ces absences.

Il aurait ainsi appartenu au requérant de prouver que la partie défenderesse a normalement fonctionné pendant ses absences, ce qu'il est resté en défaut de faire.

La présomption quant à la désorganisation du service du fait de l'absence du requérant ne se trouve en effet par automatiquement écartée en raison de considérations abstraites tirées de la taille de l'entreprise, de l'objectif à réaliser par le service dans lequel le salarié est occupé ou de la nature du travail dévolu à ce dernier.

A défaut pour le requérant d'avoir prouvé que l'entreprise de la partie défenderesse a normalement fonctionné en son absence, ses absences répétées et prolongées ont causé une gêne indiscutable au bon fonctionnement de la partie défenderesse, cette dernière n'ayant plus pu compter sur la collaboration suffisamment régulière de son ancien salarié pour les nécessités du fonctionnement de son entreprise.

Le licenciement que la partie défenderesse a prononcé à l'encontre du requérant par courrier daté du 12 mars 2021 doit dès lors être déclaré fondé en ce qu'il est basé sur le motif de l'absentéisme habituel pour cause de maladie.

La demande du requérant en réparation du préjudice qu'il aurait subi du fait de son licenciement abusif doit partant être déclarée non fondée.

## **II. 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 1.500.- € sur base de l'article 240 du nouveau code de procédure civile.

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

La partie défenderesse réclame également une indemnité de procédure d'un montant de 1.500.- €.

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 l'indemnité de procédure devant revenir à la partie défenderesse à la somme de 1.000.- €.

### **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, sans caution, sur minute et avant enregistrement.

La dernière demande du requérant doit être déclarée non fondée 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** la demande de PERSONNE1.) recevable en la forme ;

**donne** acte à PERSONNE1.) qu'il augmente sa demande en réparation du préjudice matériel qu'il aurait subi du fait de son licenciement abusif à la somme de 21.528,83 € ;

lui **donne** encore acte qu'il augmente sa demande en réparation du préjudice moral qu'il aurait subi de ce fait à la somme de 11.258,80 € ;

**donne** finalement acte à l'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, pris en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'emploi, qu'il n'a pas de revendications à faire valoir dans la présente affaire ;

**déclare** le licenciement que la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) s.à r.l. a prononcé à l'encontre de PERSONNE1.) par courrier daté du 12 mars 2021 fondé ;

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

**déclare** non fondée sa demande en allocation d'une indemnité de procédure et la rejette ;

**déclare** fondée la demande de la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) s.à r.l. en allocation d'une indemnité de procédure pour le montant de 1.000.- € ;

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

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

**condamne** PERSONNE1.) 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**