

Texte pseudonymisé

Avertissement: Ce document pseudonymisé a une valeur purement informative. Le document original seul fait foi.

**REPERTOIRE NR.: 175 / 2024**  
**L-TRAV-660/21**

**TRIBUNAL DU TRAVAIL DE LUXEMBOURG**

**AUDIENCE PUBLIQUE DU 15 JANVIER 2024**

Le Tribunal du travail de la circonscription de Luxembourg  
dans la composition :

Christian ENGEL

juge de paix, siégeant comme président  
du Tribunal du travail de Luxembourg

Joey THIES

assesseur-employeur

Nazzareno BENI

assesseur-salarié

Daisy PEREIRA

greffière

a rendu le jugement qui suit, dans la cause

***entre***

**PERSONNE1.)**, demeurant à F-ADRESSE1.),

partie demanderesse, comparant par la société à responsabilité limitée Etude d'Avocats GROSS & Associés S.à r.l., inscrite à la liste V du barreau de Luxembourg, établie et ayant son siège social à L-2155 Luxembourg, 78, Mühlenweg, immatriculée au Registre de Commerce et des Sociétés sous le numéro B 250 053, représentée aux fins des présentes par Maître Franck SIMANS, avocat à la Cour, demeurant à Luxembourg.

***et***

**la société anonyme SOCIETE1.) SA**, établie et ayant son siège social à ADRESSE2.), 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, comparant par la société à responsabilité limitée Etude d'avocats PIERRET & associés, inscrite à la liste V du barreau de Luxembourg, établie et ayant

son siège social à L-1730 Luxembourg, 8, rue de l'Hippodrome, immatriculée au Registre de Commerce et des Sociétés sous le numéro B 263 981, représentée aux fins des présentes par Maître Sébastien COÏ, avocat à la Cour, en remplacement de Maître Georges PIERRET, tous deux demeurant à Luxembourg.

## Procédure

L'affaire fut introduite par requête - annexée à la minute du présent jugement - déposée au greffe de la Justice de Paix de Luxembourg le 12 octobre 2021.

Par convocations émanant du greffe, les parties furent appelées à l'audience publique du 25 octobre 2021. L'affaire subit ensuite plusieurs remises contradictoires à la demande des parties et fut utilement retenue à l'audience du 4 décembre 2023. Lors de cette audience Maître Franck SIMANS exposa les moyens de la partie demanderesse tandis que Maître Sébastien COÏ répliqua pour la société défenderesse.

Le Tribunal prit ensuite l'affaire en délibéré et rendit, à l'audience publique de ce jour, le

## Jugement

qui suit :

### Objet de la saisine

#### PERSONNE1.)

Par requête déposée au greffe de la Justice de Paix de Luxembourg le 12 octobre 2021, PERSONNE1.) a fait convoquer la société SOCIETE1.) S.A. devant le Tribunal du travail de Luxembourg pour la voir condamner à lui payer, suite à son licenciement du 13 juillet 2021 qu'il qualifie d'abusif, les montants suivants, suivant actualisation opérée à l'audience du 4 décembre 2023, le tout avec les intérêts légaux à partir du jour du licenciement, sinon du dépôt de la requête introductive d'instance :

Préjudice matériel (période de référence de 6 mois)	6.764,94 euros
Préjudice moral	5.000,00 euros

PERSONNE1.) sollicite en outre la majoration du taux d'intérêt de trois points à l'expiration d'un délai de trois mois à partir de la notification du jugement à intervenir, ainsi que la condamnation de la société SOCIETE1.) S.A. aux frais et dépens de l'instance et au paiement d'une indemnité de procédure de 1.500 euros sur base de l'article 240 du Nouveau Code de procédure civile.

Société SOCIETE1.) S.A.

À l'audience du 4 décembre 2023, la société SOCIETE1.) S.A. conclut au bien-fondé du licenciement prononcé et au rejet des demandes de PERSONNE1.).

Elle sollicite encore la condamnation de PERSONNE1.) au paiement d'une indemnité de procédure de 1.000 euros.

## Faits

Au vu des éléments du débat et des pièces soumises à l'appréciation du Tribunal, les faits pertinents se présentent comme suit :

PERSONNE1.) a été engagé en qualité de boulanger par la société SOCIETE1.) S.A. suivant contrat de travail à durée indéterminée du 13 février 2018, avec effet au 15 avril 2018.

Par courrier du 13 juillet 2021, la société SOCIETE1.) S.A. a licencié PERSONNE1.) avec un préavis de 2 mois, ayant couru du 15 juillet 2021 au 14 septembre 2021.

Au moment dudit licenciement, PERSONNE1.) était âgé de 40 ans et avait une ancienneté de service de 3 ans.

Le 12 août 2021, la société SOCIETE1.) S.A. a adressé la lettre de motifs suivante à PERSONNE1.) :

*« (...) Votre licenciement est motivé par votre absentéisme chronique durant ces derniers mois et qui n'a cessé d'augmenter depuis l'année 2019.*

*Après vérification de vos pointages et des justificatifs médicaux qui nous sommes parvenus de votre part, vous étiez absent les jours suivants :*

*En 2019 :*

- *Vous étiez absent du 12/07/2019 au 14/07/2019 suivant certificat médical établi en date du 15/07/2019 ;*
- *Vous étiez absent du 15/07/2019 au 21/07/2019 suivant certificat médical établi en date du 15/07/2019 ;*
- *Vous étiez absent du 22/07/2019 au 28/07/2019 suivant certificat médical établi en date du 22/07/2019 ;*
- *Vous étiez absent du 01/11/2019 au 03/11/2019 suivant certificat médical établi en date du 01/11/2019 ;*

*Durant l'année 2019, vous avez donc accumulé 104 heures d'absence pour cause de maladie.*

*En 2020 :*

- *Vous étiez absent du 10/02/2020 au 11/02/2020 suivant certificat médical établi en date du 10/02/2020 ;*
- *Vous étiez absent du 18/03/2020 au 31/03/2020 suivant certificat médical établi en date du 18/03/2020 ;*
- *Vous étiez absent du 01/04/2020 au 31/05/2020 suivant certificat médical établi en date du 30/03/2020 ;*

*Durant l'année 2020 vous avez donc accumulé 440 heures d'absence pour cause de maladie, ce qui représente une augmentation significative de 323 % par rapport à l'année précédente.*

*En 2021 :*

- *Vous étiez absent du 04/03/2021 au 17/03/2021 suivant certificat médical établi en date du 04/03/2021 ;*

- Vous étiez absent du 18/03/2021 au 07/04/2021 suivant certificat médical établi en date du 17/03/2021 ;
- Vous étiez absent du 08/04/2021 au 28/04/2021 suivant certificat médical établi en date du 07/04/2021 ;
- Vous étiez absent du 29/04/2021 au 28/05/2021 suivant certificat médical établi en date du 28/04/2021 ;
- Vous étiez absent du 29/05/2021 au 28/06/2021 suivant certificat médical établi en date du 28/05/2021 ;

*Durant l'année 2021 (jusqu'à la date d'envoi de la lettre de convocation à un entretien préalable au licenciement), vous avez donc accumulé 648 heures d'absence pour cause de maladie, ce qui représente de nouveau une augmentation significative de 47 % par rapport à l'année 2020.*

*Ces absences accumulées et excessives durant les années 2020 et 2021 ont eu pour conséquence une perturbation préjudiciable de notre entreprise et constituent une gêne intolérable pour la SOCIETE1.) puisqu'elles rendent absolument impossible une collaboration régulière et efficace avec vous et nous placent dans une situation d'incertitude.*

*A cela s'ajoute que nous étions amenés à constater que vos absences ont augmenté de manière constante depuis l'année 2019, notamment de 323 % de 2019 à 2020 et de 47 % de 2020 à 2021, de sorte que nous nous retrouvions face à la question de savoir si nous devrions nous attendre à une augmentation encore plus considérable de vos absences dans les mois futurs.*

*Vos absences répétées durant les mois de mars à juin 2021 nous plaçaient également dans une incertitude quant à la question de savoir si nous pouvions compter sur votre retour ou s'il fallait effectivement pourvoir à votre remplacement définitif. Finalement, nous n'avions pas d'autre choix que de faire appel à une société d'intérim pour vous remplacer durant vos absences de longue durée et de recruter finalement Monsieur PERSONNE2.) début juin 2021 dans le but de vous remplacer de manière définitive.*

*Force est de constater que vous étiez davantage absent que présent durant l'année 2021.*

*Au vu des éléments qui précèdent, vous comprenez donc que nous avons perdu tout espoir en une collaboration efficace avec vous. (...) ».*

PERSONNE1.) a contesté son licenciement par courrier du 25 août 2021.

## **Motifs de la décision**

### Quant à la précision des motifs du licenciement

PERSONNE1.) conteste que la lettre de motifs remplisse le caractère de précision légalement requis, en ce que seraient utilisés des termes génériques pour suggérer une précision qui ne serait que de façade : l'on ne saurait pas quelle serait la « *perturbation préjudiciable* », ni ce qui aurait induit le choix de l'employeur de recourir à l'intérim. Il ne serait pas possible de vérifier les affirmations de l'employeur, pour lequel il serait facile d'affirmer qu'il aurait été perturbé.

La partie défenderesse soutient que la lettre de motifs serait suffisamment précise, en ce qu'elle fournirait un exposé détaillé des circonstances l'ayant amenée à licencier, circonstances dont la compréhension par PERSONNE1.) résulterait de sa défense à la présente instance.

Aux termes de l'article L.124-5 (2) du code du travail, l'employeur est tenu d'énoncer, avec précision, le ou les motifs du licenciement.

L'indication des motifs doit être fournie avec une précision telle que leur énoncé-même en révèle la nature et la portée exacte et permette tant au salarié d'apprécier leur caractère légitime ou non et de faire la preuve de leur fausseté ou de leur inanité, qu'au

juge d'apprécier si le licenciement est intervenu pour des motifs valables ou, au contraire, pour des motifs illégitimes, ou s'il constitue un acte économiquement et socialement anormal.

La précision doit répondre aux exigences suivantes : elle doit d'abord permettre à la partie qui subit la résiliation du contrat de connaître exactement le ou les faits qui lui sont reprochés et de juger ainsi en pleine connaissance de cause de l'opportunité d'une action en justice de sa part en vue d'obtenir paiement des indemnités prévues par la loi en cas de licenciement irrégulier et abusif ; elle doit ensuite être de nature à empêcher l'auteur de la résiliation d'invoquer *a posteriori* des motifs différents.

Il appartient au Tribunal d'examiner si les motifs invoqués à l'appui du licenciement sont suffisamment précis, étant donné que l'énoncé précis des motifs constitue une garantie contre toute mesure arbitraire en cas de licenciement. C'est donc la lettre de motivation qui fixe les termes du débat devant les juridictions et est le seul support valant énonciation des motifs.

En l'espèce, il y a lieu de retenir que les motifs du licenciement ont été énoncés avec précision dans la lettre de licenciement, alors que la partie défenderesse y a indiqué la nature des faits reprochés à PERSONNE1.) (absences suivant certificats médicaux), ainsi que les circonstances de fait et de temps ayant entouré ces faits, de sorte que la partie demanderesse n'a ainsi pas pu se méprendre à cet égard.

En ce qui concerne les reproches liés à la perturbation du service, il y a lieu de retenir que l'employeur détaille exactement les jours d'absence sur lesquels il fonde sa décision de licencier. En ce, le critère de précision est rempli ; l'exactitude des reproches de l'employeur relevant de l'examen — effectué *infra* — de la réalité des motifs.

Le moyen tiré du défaut de précision des motifs du licenciement n'est dès lors pas fondé.

#### Examen du caractère réel et sérieux des motifs du licenciement

Aux termes de l'article L. 124-5 (2) du Code de travail, l'employeur est tenu d'énoncer avec précision le ou les motifs du licenciement liés à l'aptitude ou à la conduite du travailleur ou fondés sur les nécessités du fonctionnement de l'entreprise. Ces motifs doivent être, de manière *cumulative*, réels — c'est-à-dire objectifs excluant toutes convenances personnelles, manifestés extérieurement et susceptibles de vérifications — et sérieux, c'est-à-dire revêtir un certain degré de gravité.

PERSONNE1.) conteste le caractère réel et sérieux des motifs du licenciement.

- *Examen du caractère réel des motifs*

La cause réelle doit être intrinsèquement exacte et constituer la véritable cause de la mesure prise (Cour 8<sup>ème</sup> ch., 16 juillet 2020, rôle n° CAL-2019-00307).

En l'espèce, si les périodes de maladie renseignées pour les années 2019 et 2021 sont constantes pour n'être contestées aux débats, il résulte du document intitulé « *Historique des maladies* » versé par la société SOCIETE1.) S.A. que seules 16 heures sur les 440 heures reprochées sont dues à la maladie de PERSONNE1.), soit

les jours du 10 au 11 février 2020. Le surplus — les 424 heures restantes — sont des absences étiquetées « familiales » par l'employeur sur son relevé, soit, tel que PERSONNE1.) l'établit à suffisance à travers le courriel du 28 mars 2020 envoyé par PERSONNE3.), des absences de congé pour raisons familiales généralisé pendant les périodes de confinement et de sortie de confinement. La réalité des faits suivants listés par la lettre de motifs n'est dès lors pas prouvée par la société SOCIETE1.) S.A. :

- « Vous étiez absent du 18/03/2020 au 31/03/2020 suivant certificat médical établi en date du 18/03/2020 ;
- Vous étiez absent du 01/04/2020 au 31/05/2020 suivant certificat médical établi en date du 30/03/2020 ».

Il s'ensuit que la société SOCIETE1.) S.A. n'établit la réalité des absences pour cause de maladie reprochées à PERSONNE1.) qu'à concurrence des chiffres suivants :

Année 2019	Année 2020	Année 2021
104 heures	16 heures	648 heures

▪ *Examen du caractère sérieux des motifs*

Il y a lieu d'apprécier si les faits jugés établis constituent des motifs suffisamment graves pour justifier le licenciement prononcé.

Afin de pouvoir justifier le licenciement intervenu, les motifs doivent être sérieux et constituer dès lors une cause sérieuse rendant impossible, sans dommage pour l'entreprise, la continuation de la relation de travail et rendant ainsi nécessaire le licenciement.

En l'espèce, il y a lieu de constater que :

- s'agissant des années 2019 et 2020, outre le fait que le pourcentage de progression spectaculaire (« [...] ce qui représente une augmentation significative de 323 % par rapport à l'année précédente [...] ») tombe à faux, les absences pour cause de maladie de respectivement l'équivalent de 2,6 semaines de travail (2019 ; 104 heures) et 2 journées de travail (2020 ; 16 heures) ne dépassent pas un seuil avec lequel tout employeur peut légitimement être considéré comme contraint de composer,
- en ce qui concerne l'année 2021, pour laquelle le pourcentage de progression indiqué (« [...] ce qui représente de nouveau une augmentation significative de 47 % par rapport à l'année 2020 [...] ») est à écarter faute de pertinence des données de référence pour 2020 (cf. *supra*), PERSONNE1.) a présenté une absence pour cause de maladie unique prolongée sur la période du 4 mars 2021 au 28 juin 2021, soit pendant 3 mois et 25 jours consécutifs, à travers 5 certificats d'incapacité de travail (dont les deux derniers à chaque fois d'une durée de plus de 4 semaines), et ce alors même que :
  - o il explique cette absence par des difficultés familiales par rapport à ses enfants mineurs et la documente tant du point de vue juridique (décisions de justice) que médical (prescription de médicaments : anxiolytique, somnifère, antidépresseur, médicament contre l'hypertension artérielle), de sorte qu'il peut se prévaloir du fait qu'il s'agissait d'une incapacité de travail temporaire dont on aurait pu admettre qu'elle prendrait fin une fois lesdites difficultés familiales endiguées,

- la société SOCIETE1.) S.A. a prononcé le licenciement seulement le 13 juillet 2021, soit seulement 10 jours ouvrables à partir de son retour d'incapacité de travail,
- aucun contrat d'intérim de remplacement n'est versé, alors que la société SOCIETE1.) S.A. s'en prévaut dans la lettre de motifs, de sorte que ce motif reste au stade de la pure allégation,
- le salarié PERSONNE2.) que la société SOCIETE1.) S.A. soutient avoir embauché au 1<sup>er</sup> juin 2021 en remplacement de PERSONNE1.), a des qualifications supérieures à ce dernier (il a été embauché en tant que « *boulangier qualifié* ») et les plannings versés ne permettent pas de conclure, vu les absences renseignées d'autres boulangers, que son embauche visait exclusivement à remédier aux absences de PERSONNE1.) – même nonobstant le fait que la jurisprudence a pu considérer que perturbation initiale avait cessé par l'embauche d'un salarié pouvant assumer les tâches du salarié malade<sup>1</sup>.

Dans les conditions ainsi exposées, la société SOCIETE1.) S.A., en ce qu'elle est malvenue de se prévaloir de ce que les « *absences accumulées et excessives durant les années 2020 et 2021 ont eu pour conséquence une perturbation préjudiciable de [l'] entreprise et constituent une gêne intolérable pour la SOCIETE1.) puisqu'elles rendent absolument impossible une collaboration régulière et efficace avec [PERSONNE1.)] et [l']aurait placée] dans une situation d'incertitude* », manque d'établir le caractère sérieux des motifs réels avancés dans la lettre de motifs du 12 août 2021, et, de ce fait, l'impossibilité, sans dommage pour l'entreprise, de la continuation de la relation de travail.

Le licenciement avec préavis du 13 juillet 2021 est dès lors à déclarer abusif.

#### Quant aux demandes indemnitaires

- *Préjudice matériel*

PERSONNE1.) demande le paiement du montant de 6.764,94 euros à titre de préjudice matériel, calculé sur base d'une période de référence de 6 mois (février 2022 inclus).

La partie défenderesse conteste cette demande, en faisant valoir que la partie demanderesse ne verserait que très peu de preuves de recherches d'emploi et avait une faible ancienneté.

En application de l'article L.124-12 (1) du code du travail, lorsqu'elle juge qu'il y a usage abusif du droit de résilier le contrat de travail à durée indéterminée, la juridiction du travail condamne l'employeur à verser au salarié des dommages et intérêts compte tenu du dommage subi par lui du fait de son licenciement.

---

<sup>1</sup> Cour, 8<sup>ème</sup> ch., 23 octobre 2008, rôle n° 32026 : « (...) Si l'absence du salarié a pu, au début de la maladie, être la cause de la désorganisation de l'entreprise, l'employeur reste cependant, face aux contestations de l'appelant, en défaut d'établir que cette désorganisation perdurait encore au moment du licenciement, la société ayant précisément engagé quelque trois mois avant la résiliation du contrat de travail de l'appelant un autre responsable informaticien en lieu et place [du requérant] (...) ».

Le salarié victime d'un licenciement abusif n'en peut obtenir réparation que s'il établit l'existence d'un préjudice en relation causale directe avec la faute commise par son ancien employeur. Si l'indemnisation du préjudice matériel du salarié doit être aussi complète que possible, seules les pertes subies se rapportant à une période qui aurait raisonnablement dû suffire pour lui permettre de trouver un nouvel emploi à peu près équivalent sont indemnisées. En effet, le salarié licencié est obligé de faire tous les efforts pour trouver, dès que possible, un emploi de remplacement et partant minimiser son préjudice matériel, faute de quoi la perte de revenus dont il se plaint ne peut être considérée comme se trouvant en relation causale directe avec le licenciement abusif. Le salarié doit notamment procéder immédiatement, après son licenciement, à la recherche d'un nouvel emploi.

En l'espèce, PERSONNE1.) n'avait pas été dispensé de travail pendant son préavis, qui courait jusqu'au 14 septembre 2021. Il a ensuite bénéficié d'indemnités de chômage sur toute la durée de la période de référence réclamée.

Au vu des pièces versées, qui témoignent de recherches d'emploi actives jusque courant novembre et en considération de l'âge du requérant, il y a lieu de retenir une période de référence allant du 15 septembre 2021 au 30 novembre 2021, soit de 2 mois et demi. Sur cette période, il établit la différence de revenus suivante :

	Salaire théorique auprès de la société SOCIETE1.) S.A.	Indemnités de chômage effectivement perçues	Différence
15/09 - 30/09/2021	1.321,16 €	0,00 €	1.321,16 €
01/10 - 31/10/2021	2.642,32 €	1.543,80 €	1.098,52 €
01/11 - 30/11/2021	2.642,32 €	1.543,80 €	1.098,52 €
		<b>TOTAL :</b>	<b>3.518,20 €</b>

La demande de PERSONNE1.) en indemnisation de son préjudice matériel est dès lors à déclarer fondée pour le montant de 3.518,20 euros.

▪ *Préjudice moral*

PERSONNE1.) demande le montant de 5.000 euros à titre d'indemnisation d'un préjudice moral au regard du licenciement abusif prononcé à son encontre.

La partie défenderesse conteste cette demande, au motif que ce montant serait trop élevé et pas justifié au regard du peu de recherches d'emploi prouvées, qui témoigneraient que PERSONNE1.) ne serait pas trop soucieux de son avenir.

L'indemnisation du préjudice moral subi par le salarié licencié abusivement vise à réparer, d'une part, les soucis, voire le désarroi, éprouvés par celui-ci confronté à une situation matérielle et à un avenir professionnel incertains et, d'autre part, l'atteinte portée à sa dignité de salarié en raison de ce congédiement infondé.

Il est de principe que le préjudice moral, à l'instar du préjudice matériel, n'est indemnisable qu'à condition que son existence soit établie.

En l'espèce, au regard du caractère abusif du licenciement prononcé, le Tribunal retient que PERSONNE1.) a subi une atteinte à sa dignité de salarié. Compte tenu de

son ancienneté de service de trois ans ainsi que de sa situation personnelle au moment du prononcé du licenciement abusif, la demande de PERSONNE1.) en paiement de dommages et intérêts à titre d'indemnisation du préjudice moral subi à la suite du licenciement intervenu est à déclarer fondée pour un montant que le Tribunal fixe *ex æquo et bono* à 2.500 euros.

#### Récapitulatif des demandes fondées de PERSONNE1.)

À titre de conclusion des développements qui précèdent, les demandes de PERSONNE1.) sont à déclarer fondées pour les montants suivants :

Préjudice matériel	3.518,20 euros
Préjudice moral	2.500,00 euros
Total :	6.018,20 euros

Il y a lieu à condamnation au paiement de ce montant, avec les intérêts légaux à partir du 12 octobre 2021, date du dépôt de la requête introductive d'instance, jusqu'à solde.

La partie demanderesse sollicite la majoration du taux d'intérêt de trois points à l'expiration d'un délai de trois mois à compter de la notification du présent jugement. Il y a lieu de faire droit à cette demande, sur base de l'article 2 de la loi du 10 juin 2005 portant modification de la loi du 18 avril 2004 relative aux délais de paiement et aux intérêts de retard.

#### Accessoires

- *Demandes des parties en allocation d'une indemnité de procédure*

L'application de l'article 240 du Nouveau Code de procédure civile relève du pouvoir discrétionnaire du juge (Cass. 2 juillet 2015, n° 60/15, n° 3508 du registre).

La société SOCIETE1.) S.A. n'obtenant pas gain de cause, elle est à débouter de sa demande en allocation d'une indemnité de procédure.

La demande de PERSONNE1.) en allocation d'une indemnité procédure est, eu égard à l'envergure du litige, à son degré de difficulté et aux soins y requis, à déclarer fondée et justifiée pour le montant fixé *ex æquo et bono* à 750 euros, étant donné qu'il serait inéquitable de laisser une partie des frais exposés, mais non compris dans les dépens, à sa charge.

- *Frais et dépens de l'instance*

Par application de l'article 238 du Nouveau Code de procédure civile, il y a lieu de mettre les frais et dépens de l'instance à charge de la société SOCIETE1.) S.A.

<b>PAR CES MOTIFS :</b>
-------------------------

le Tribunal du travail de Luxembourg,  
statuant contradictoirement et en premier ressort,

vidant l'instance et déboutant de toutes autres conclusions comme mal fondées,

dit abusif le licenciement avec préavis prononcé le 13 juillet 2021 par la société SOCIETE1.) S.A. à l'encontre de PERSONNE1.),

dit fondée la demande de PERSONNE1.) en réparation de son préjudice matériel pour le montant de 3.518,20 euros,

dit fondée la demande de PERSONNE1.) en indemnisation de son préjudice moral pour le montant de 2.500 euros,

partant, condamne la société SOCIETE1.) S.A. à payer à PERSONNE1.) le montant de 6.018,20 euros, avec les intérêts au taux légal à partir du 12 octobre 2021, jusqu'à solde, avec majoration du taux d'intérêt légal de trois points à l'expiration d'un délai de trois mois suivant la notification du présent jugement,

dit non fondée la demande de la société SOCIETE1.) S.A. en allocation d'une indemnité de procédure sur base de l'article 240 du Nouveau Code de procédure civile,

condamne la société SOCIETE1.) S.A. à payer à PERSONNE1.) une indemnité de procédure de 750 euros sur base de l'article 240 du Nouveau Code de procédure civile,

condamne la société SOCIETE1.) S.A. aux frais et dépens de l'instance.

Ainsi fait et jugé par Christian ENGEL, juge de paix à Luxembourg, siégeant comme Président du Tribunal du travail, et les assesseurs prédits et prononcé par le Président à ce délégué, assisté de la greffière Daisy PEREIRA, en audience publique, date qu'en tête, à la Justice de Paix à Luxembourg.

Christian ENGEL,  
juge de paix

Daisy PEREIRA,  
greffière