

Texte pseudonymisé

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

**REPERTOIRE NR.: 352 / 2024
L-TRAV-64/23**

TRIBUNAL DU TRAVAIL DE LUXEMBOURG

AUDIENCE PUBLIQUE DU 29 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
Mona-Lisa DERIAN	assesseur-employeur
Erwann SEVELLEC	assesseur-salarié
Daisy PEREIRA	greffière

a rendu le jugement qui suit, dans la cause

entre

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

partie demanderesse, comparant par Maître Manon FOLNY, avocat, en remplacement
de Maître Céline TRITSCHLER, avocat à la Cour, les deux demeurant à Dippach.

et

la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) s.à r.l., établie et ayant eu son siège
social à L-ADRESSE2.), représentée par ses gérants actuellement en fonctions,
inscrite au registre de commerce et des sociétés de Luxembourg sous le numéro
NUMERO1.),

partie défenderesse, comparant par Maître Manon FORNIERI, avocat, en remplacement de Maître Benoît MARÉCHAL, avocat exerçant sous son titre professionnel d'origine, les 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 27 janvier 2023.

Par convocations émanant du greffe, les parties furent appelées à l'audience publique du 20 février 2023. L'affaire subit ensuite trois remises contradictoires à la demande des parties et fut utilement retenue à l'audience du 8 janvier 2024. Lors de cette audience Maître Manon FOLNY exposa les moyens de la partie demanderesse tandis que Maître Manon FORNIERI 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 27 janvier 2023, PERSONNE1.) a fait convoquer la société SOCIETE1.) s.à r.l. devant le Tribunal du travail de Luxembourg pour la voir condamner à lui payer, suite à son licenciement avec effet immédiat du 23 décembre 2022 qu'elle qualifie d'abusif, les montants suivants, avec les intérêts légaux à partir du jour du dépôt de la requête introductive d'instance :

Préjudice matériel : 5 jours de salaire	1.115,42 euros
Préjudice moral	1.500,00 euros
Salaire du 1 ^{er} au 23 décembre 2022	3.792,45 euros
Indemnité pour congés non pris	1.784,68 euros

PERSONNE1.) sollicite en outre l'exécution provisoire du jugement à intervenir, ainsi que la condamnation de la société SOCIETE1.) s.à r.l. 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.à r.l.

À l'audience du 8 janvier 2024, la société SOCIETE1.) s.à r.l. conclut à la régularité et 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 1.500 euros.

Faits

PERSONNE1.) a été engagée par la société SOCIETE1.) s.à r.l. suivant contrat de travail à durée indéterminée du 26 janvier 2021, avec effet au 1^{er} février 2021.

La requérante a démissionné par courrier daté au 23 novembre 2022, reçu par la société SOCIETE1.) s.à r.l. le 24 novembre 2022, avec effet au 31 décembre 2022.

La société SOCIETE1.) s.à r.l. a licencié PERSONNE1.) avec effet immédiat par courrier du 23 décembre 2022, qui se lit comme suit :

« (...) Vous avez été en incapacité de travail notamment entre le 1er et le 30 octobre 2022, sur base d'un certificat d'incapacité de travail délivré le 30 septembre 2022 par le Docteur Régis PELLETIER. Cette incapacité de travail a été dûment déclarée par nos soins à la CNS.

En date du 24 novembre 2022, au retour d'une autre incapacité de travail, vous nous avez remis votre démission avec préavis. Nous vous avons accordé la dispense de prester votre préavis commençant le 1^{er} décembre 2022 et se terminant le 31 décembre 2022.

Nous vous informons par la présente que nous avons le regret de résilier votre contrat de travail, pour motifs graves, avec effet immédiat. Les motifs de votre licenciement sont les suivants :

- Le 24 novembre 2022, après remise de votre démission, vous avez quitté votre poste de travail sans avertir votre employeur d'une quelconque incapacité de travail, et sans remettre dans le délai de trois jours un certificat médical d'incapacité de travail justifiant votre absence.*
- Vous êtes en absence injustifiée pour toute la période du 24 au 30 novembre 2022, étant précisé que par la suite votre préavis assorti de la dispense a débuté. Jusqu'à ce jour, nous n'avons reçu aucun certificat d'incapacité de travail justifiant votre absence entre le 24 et le 30 novembre 2022, ni aucune explication de votre part. Or, nous comptons sur votre présence entre le 24 et le 30 novembre 2022 pour assurer la passation de vos dossiers.*
- Outre cette faute déjà suffisamment grave en elle-même pour justifier votre licenciement avec effet immédiat. Nous avons reçu en date du 14 décembre 2022 un courrier de la Caisse Nationale de Santé (datée du 12 décembre 2022), nous informant que pour le mois d'octobre 2022 votre absence pour maladie déclarée, de 160 heures, n'a pu être remboursée qu'à raison de 48 heures par la CNS alors que vous n'avez pas introduit votre certificat d'incapacité de travail obligatoire pour permettre à la CNS de reconnaître la durée complète de votre incapacité de travail. Partant, un delta de 112 heures de maladie (qui vous a été payé) ne nous a pas été remboursé par la CNS, ce qui constitue un préjudice important pour notre entreprise.*

Je vous rappelle le libellé de l'article 170 du Code de la Sécurité Sociale, suivant lequel "L'assuré adresse le premier volet du formulaire, dûment complété et signé par le médecin, à la Caisse nationale de santé au plus tard avant l'expiration du troisième jour ouvré d'incapacité de travail."

Ces faits constituent des fautes graves qui viennent rompre la confiance accordée par votre employeur et rendent dès impossible le maintien de la relation de travail.

Compte tenu de votre absence injustifiée pour la période du 24 au 30 novembre 2022, nous vous informons que nous procéderons à une régularisation de votre salaire lors du paiement du salaire du mois de décembre 2022.

Conformément à l'article L. 125-7 du Code du travail, votre salaire encore dû sera versé sur votre compte bancaire dans les cinq jours à compter de la présente. Compte tenu des fêtes et des délais

bancaires de traitement applicables entre le Luxembourg et la France, vous recevrez probablement ce solde entre le début et la mi-janvier 2023 (...) ».

Au moment dudit licenciement, PERSONNE1.) était âgée de 44 ans et avait une ancienneté de service de 22 mois.

Motifs de la décision

Examen du bien-fondé des motifs du licenciement

PERSONNE1.) soutient, s'agissant du motif tenant à la communication de certificats d'incapacité de travail à la CNS pour octobre 2022, que les certificats en question auraient été mis à la poste par ses soins dans les délais légaux et la CNS lui aurait confirmé, par courriels des 2 et 3 janvier 2023, que son dossier était parfaitement en ordre après qu'elle ait réitéré l'envoi par email à la CNS de l'intégralité de ses certificats d'incapacité de travail. À titre subsidiaire, même à admettre qu'un redressement ait eu lieu dans le chef de la société SOCIETE1.) s.à r.l. en raison d'une absence de pièces, ce motif ne saurait constituer un motif de licenciement avec effet immédiat, alors que l'employeur aurait toujours eu la possibilité de faire inverser le redressement de la CNS en fournissant les pièces nécessaires au traitement de son dossier. Quant au motif d'abandon de poste, la société SOCIETE1.) s.à r.l. lui aurait demandé 24 novembre 2022 de lui remettre les effets nécessaires à son travail, ce qu'elle aurait effectivement fait. L'employeur tenterait de trouver un motif de licenciement *ex post* en jouant sur les dates et sur la notion de préavis légal, en prétendant ainsi qu'elle n'aurait été dispensée de prêter son travail qu'à partir du 1^{er} décembre 2022, date officielle de début du préavis au sens de la loi. Or, en recueillant dès le 24 novembre 2022 les effets lui permettant de prêter son travail, la société SOCIETE1.) s.à r.l. l'aurait nécessairement dispensée de toute prestation dès la date de ladite remise, soit dès le 24 novembre 2022.

La société SOCIETE1.) s.à r.l. fait valoir, en ce qui concerne motif tenant à la communication de certificats d'incapacité de travail à la Caisse nationale de santé (CNS) pour octobre 2022, qu'elle se serait basée, le 23 décembre 2022, jour du licenciement, sur ce que le Centre commun de la sécurité sociale (CCSS) lui a écrit le 12 décembre 2022 :

« (...) Nous vous informons que l'incapacité de travail du/de la salarié(e) 1978 [...] [PERSONNE1.] pour le mois 2022/10, correspondant à 160 heures réclamées, n'a pu être remboursée qu'à raison de 48 heures.

Votre salarié(e) n'a pas introduit le certificat médical obligatoire requis pour reconnaître la durée complète de l'incapacité de travail déclarée.

Afin que la Mutualité des employeurs puisse procéder à un remboursement correspondant à la durée totale de l'incapacité de travail nous vous invitons de nous faire parvenir par voie postale l'original du volet patronal de ce certificat manquant accompagné obligatoirement de la présente lettre au CCSS (...) ».

Elle aurait bien envoyé les certificats médicaux aux services compétents, mais il résulterait des courriels versés par PERSONNE1.) des 2 et 3 janvier 2023 que la situation n'aurait été régularisée qu'à ce moment-là par la requérante. Il y aurait dès lors eu une faute de la salariée et elle-même avait subi un préjudice à la date du licenciement. Quant à la dispense de préavis, elle ne pouvait s'entendre qu'à partir du 1^{er} décembre 2022, puisque précisément le préavis de démission donné par

PERSONNE1.) commençait ce jour-là, de sorte qu'il lui restait 6 jours de travail à partir de la remise de la démission, pour lesquels la requérante n'aurait pas été dispensée et durant lesquels celle-ci aurait dû être présente, pour « *assurer la passation de [ses] dossiers* ». Elle aurait attendu le tout dernier délai pour licencier, afin de « *laisser sa chance* » à PERSONNE1.).

En vertu de l'article L.124-10 du code du travail, chacune des parties peut résilier le contrat de travail sans préavis ou avant l'expiration du terme, pour un ou plusieurs motifs graves procédant du fait ou de la faute de l'autre partie, avec dommages et intérêts à charge de la partie dont la faute a occasionné la résiliation immédiate.

Constitue un motif grave, tout fait ou toute faute qui rend immédiatement et définitivement impossible le maintien des relations de travail par le fait qu'ils compromettent définitivement la confiance réciproque indispensable entre l'employeur et le salarié.

Il appartient à l'employeur de prouver que le comportement du salarié rend impossible la continuation immédiate des relations contractuelles.

Dans l'appréciation des faits ou fautes, les juges tiennent compte du degré d'instruction du salarié, de ses antécédents professionnels, de sa situation sociale et de tous les éléments pouvant influencer sur sa responsabilité et des conséquences du licenciement. Le motif grave qui doit être constaté dans le chef de la personne licenciée est défini par la loi comme étant tout fait ou faute qui rend immédiatement et définitivement impossible le maintien des relations de travail, le fait assimilé à la faute devant résulter d'un comportement constitutif d'une violation des obligations découlant du contrat de travail ou des relations de travail.

Les juridictions du travail apprécient souverainement sur base des circonstances de l'espèce si la faute reprochée au salarié est suffisamment grave pour le licencier sans préavis.

L'appréciation du caractère grave et sérieux des motifs ne se fait pas *in abstracto* mais *in concreto*, en tenant compte notamment de la personnalité du salarié, de ses antécédents professionnels et du contexte global dans lequel les faits qui lui sont reprochés se sont produits (Cour 8^{ème} ch., 11 juillet 2014, rôle n° 38355).

Par conséquent, il convient d'analyser si les reproches invoqués dans la lettre de licenciement sont établis et suffisent pour justifier le licenciement prononcé.

- *Examen de la matérialité des motifs contenus dans la lettre de licenciement*
 - Reproche d'abandon de poste entre le 24 et le 30 novembre 2022

Le Tribunal constate que sur le courrier de démission avec préavis (du 1^{er} au 31 décembre 2022) de PERSONNE1.), daté au 23 novembre 2022 et remis en mains propres à son employeur, celui-ci a porté la mention manuscrite « *Nous vous dispensons de prester le préavis Reçu le 24/11/2022* », suivie d'un tampon et d'une signature.

L'accord écrit de l'employeur de donner dispense ne porte dès lors que sur « *le préavis* », soit la période du 1^{er} au 31 décembre 2022.

Ainsi l'employeur était-il en droit d'attendre que PERSONNE1.) reste à sa disposition entre le jeudi 24 et le mercredi 30 novembre 2022, sauf pour la requérante de prouver le contraire.

Tel n'est pas le cas en l'espèce de la seule attestation de restitution de matériel (« *carte carburant – Total, téléphone portable, ordinateur portable, clés d'accès bâtiment et bureaux* ») du 24 novembre 2022, au sujet de laquelle PERSONNE1.) ne prouve pas son affirmation qu'elle l'aurait été à l'initiative de l'employeur, ni qu'elle s'opposait nécessairement à l'attente de l'employeur d'une poursuite des prestations de travail entre le jeudi 24 et le mercredi 30 novembre 2022.

La société SOCIETE1.) s.à r.l. était dès lors en droit de reprocher à PERSONNE1.) une absence injustifiée sur ladite période.

- *Reproche d'introduction tardive des certificats d'incapacité de travail « pour permettre à la CNS de reconnaître la durée complète de [l']incapacité de travail »*

Il résulte du courrier précité du Centre commun de la sécurité sociale du 12 décembre 2022 que, nonobstant une hypothétique régularisation par PERSONNE1.) (telle que celle-ci l'a opérée post-licenciement, les 2 et 3 janvier 2023) et en vue de laquelle la société SOCIETE1.) s.à r.l. n'établit pas d'obstacles de fait (tel par exemple le refus par la requérante) ou de droit, la société SOCIETE1.) s.à r.l., qui ne conteste pas avoir reçu les certificats de maladie litigieux relatifs au mois d'octobre 2022 de la part de PERSONNE1.), conservait de son côté également une possibilité de régularisation immédiate, via l'envoi « *par voie postale [de] l'original du volet patronal de ce certificat manquant [...] au CCSS* ».

Dans ces conditions, la société SOCIETE1.) s.à r.l. ne saurait se prévaloir envers PERSONNE1.) des problèmes relatifs à la transmission de certificats médicaux à titre de manquement grave qui rendrait immédiatement et définitivement impossible le maintien des relations de travail.

- *Examen de la gravité du motif établi d'absence injustifiée*

En application de l'article 58 du nouveau code de procédure civile, il incombe à chaque partie de prouver les faits nécessaires au succès de sa prétention.

La société SOCIETE1.) s.à r.l. se prévaut d'une nécessité d'« *assurer la passation [des] dossiers* », qui reste cependant, à défaut d'être appuyée par de quelconques éléments de fait et de preuve, au stade de la pure allégation, pareilles preuves s'avérant d'autant plus nécessaires que la société défenderesse avait du moins consenti à la restitution de l'essentiel du matériel de PERSONNE1.) à la date du 24 novembre 2022.

Dans ces conditions, la société SOCIETE1.) s.à r.l. manque d'établir que l'absence injustifiée de 5 jours ouvrables du jeudi 24 au mercredi 30 novembre 2022 se situant entre, d'une part, une absence pour incapacité médicale de travail du 6 septembre au 23 novembre 2022 et, d'autre part, une dispense de travail accordée à partir du 1^{er} décembre 2022 dans l'immédiat de la démission de la salariée, rendait, au 23 décembre 2022, date du licenciement, immédiatement et définitivement impossible le

maintien des relations de travail par le fait qu'elle aurait compromis définitivement la confiance réciproque indispensable entre employeur et salariée.

Le fait de l'absence injustifiée entre le 24 et le 30 novembre 2022 n'est dès lors, apprécié *in concreto*, pas d'une gravité suffisante pour justifier le licenciement avec effet immédiat prononcé le 23 décembre 2022, qui est par conséquent à déclarer abusif.

Quant aux demandes indemnitaires

- *Préjudice matériel*

PERSONNE1.) demande le paiement du montant de $[(4.824,22/173) \times 8 \text{ heures} \times 5 \text{ jours}] = 1.115,42$ euros, à titre de salaires qui lui auraient été dus jusqu'à la fin de son préavis écoulé du fait de sa démission, soit au 31 décembre 2022.

Cette demande est à déclarer fondée, la société SOCIETE1.) s.à r.l. ayant abusivement licencié à 5 jours ouvrables (du lundi 26 au vendredi 30 décembre 2022) de la fin de la relation de travail initialement projetée du fait de la démission de PERSONNE1.) au 31 décembre 2022.

- *Préjudice moral*

PERSONNE1.) demande le montant de 1.500 euros à titre d'indemnisation d'un préjudice moral au regard du licenciement abusif prononcé à son encontre.

La société SOCIETE1.) s.à r.l. conteste cette demande, au motif que PERSONNE1.) n'aurait pas subi trop de tracasseries, comme elle avait d'ores et déjà démissionné au 31 décembre 2022 et avait déjà un nouvel emploi, dans une société créée par elle.

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 subi, le Tribunal retient que la partie demanderesse a subi une atteinte à sa dignité de salariée.

Compte tenu des circonstances du licenciement, qui s'est accompagné de salaires impayés, mais, à l'opposé, également de la faible ancienneté de service de la requérante et du fait qu'elle ait démissionné pour réaliser son propre projet professionnel (société constituée avec deux autres ex-employés de la société SOCIETE1.) s.à r.l., PERSONNE2.) et PERSONNE3.), dès le 10 novembre 2022, soit en période d'incapacité médicale de travail), 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 500 euros.

Quant aux demandes en paiement

- *Salaires pour la période du 1^{er} au 23 décembre 2022*

PERSONNE1.) demande la condamnation de la société SOCIETE1.) s.à r.l. à lui payer le montant de 3.792,45 euros à titre d'arriérés de salaire pour la période du 1^{er} au 23 décembre 2022.

La société SOCIETE1.) s.à r.l. se rapporte à prudence de justice.

Aux termes de l'article L.221-1 du code du travail, le salaire « *est payé chaque mois, et ce au plus tard le dernier jour du mois de calendrier afférent* ».

La société SOCIETE1.) s.à r.l. n'établissant pas, comme elle a la charge, s'être libérée envers PERSONNE1.) de son obligation de paiement du salaire pour la période du 1^{er} au 23 décembre 2022, la demande de la requérante est à déclarer fondée pour le montant de (4.824,22 euros à titre de salaire mensuel brut renseignée par la fiche de salaire du mois d'octobre 2022 /173 heures x 8 heures x 17 jours ouvrables sur la période concernée => 3.792,45 euros.

- *Indemnité pour congés non pris*

PERSONNE1.) demande à voir condamner la société SOCIETE1.) s.à r.l. à lui payer une indemnité pour congé non pris évaluée au montant de 8 jours, soit [(4.824,22/173) x 8 heures x 8 jours] = 1.784,68 euros.

La société SOCIETE1.) s.à r.l. conteste le bien-fondé de la demande, au motif qu'il résulterait de sa fiche non-périodique que le montant net serait seulement de 624,77 euros.

En vertu de l'article L.233-12 du code du travail, « *[...] si après la résiliation du contrat de travail de la part soit de l'employeur soit du salarié, ce dernier quitte son emploi avant d'avoir joui de la totalité du congé qui lui est dû, l'indemnité correspondant au congé non encore pris lui est versée au moment de son départ, sans préjudice de ses droits au préavis de licenciement* ».

En cas de contestation sur le congé redû, il appartient à l'employeur de prouver que le salarié a bénéficié du congé légal auquel il avait droit, soit par la production du livre sur le congé légal des salariés qui sont à son service et qu'il est obligé de tenir conformément à l'article L.233-17 du code du travail, soit par d'autres moyens de preuve.

Cette preuve n'est en l'espèce pas rapportée par la société SOCIETE1.) s.à r.l., outre le fait qu'il soit constant que même le montant de 624,77 euros qui serait approprié selon l'employeur n'a pas été payé, de sorte que la demande de PERSONNE1.) est à déclarer fondée pour le montant réclamé de 1.784,68 euros.

Récapitulatif des demandes fondées de PERSONNE1.)

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

Préjudice matériel	1.115,42 euros
Préjudice moral	500,00 euros
Arriérés de salaire du 1 ^{er} au 23 décembre 2022	3.792,45 euros
Indemnité pour congés non pris	1.784,68 euros
Total :	7.192,55 euros

Il y a condamnation au paiement de ce montant, avec les intérêts légaux à partir du 27 janvier 2023, date du dépôt de la requête introductive, jusqu'à solde.

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.à r.l. 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 aequo et bono* à 1.000 euros, étant donné qu'il serait inéquitable de laisser une partie des frais exposés, mais non compris dans les dépens, à sa charge.

- *Demande en exécution provisoire*

En application de l'article 148 alinéa 3 du Nouveau Code de procédure civile, qui dispose que « *le jugement est exécutoire par provision s'il s'agit de salaires échus* », cette demande est à déclarer fondée pour le solde impayé de salaire et d'indemnité pour congés non pris, soit à concurrence du montant de (3.792,45 + 1.784,68 =) 5.577,13 euros, et non fondée pour le surplus.

- *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.à r.l.

PAR CES MOTIFS :

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

vidant l'instance,

dit abusif le licenciement avec effet immédiat prononcé le 23 décembre 2022 par la société SOCIETE1.) s.à r.l. à l'encontre de PERSONNE1.),
dit fondée la demande de PERSONNE1.) en indemnisation de son préjudice matériel pour le montant de 1.115,42 euros,

dit fondée la demande de PERSONNE1.) en indemnisation de son préjudice moral pour le montant de 500 euros,

dit fondée la demande de PERSONNE1.) en paiement d'arriérés de salaire pour la période du 1^{er} au 23 décembre 2022 pour le montant de 3.792,45 euros,

dit fondée la demande de PERSONNE1.) en paiement d'une indemnité pour congés non pris pour le montant de 1.784,68 euros,

partant, condamne la société SOCIETE1.) s.à r.l. à payer à PERSONNE1.) le montant de 7.192,55 euros, avec les intérêts au taux légal à partir du 27 janvier 2023, jusqu'à solde,

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

condamne la société SOCIETE1.) s.à r.l. à payer à PERSONNE1.) une indemnité de procédure de 1.000 euros sur base de l'article 240 du Nouveau Code de procédure civile,

ordonne l'exécution provisoire du présent jugement pour le solde impayé de salaire et d'indemnité pour congés non pris, soit à concurrence du montant de 5.577,13 euros, et dit non fondée la demande en exécution provisoire du présent jugement pour le surplus,

condamne la société SOCIETE1.) s.à r.l. 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