

Texte pseudonymisé

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

Rép.no. 844/24
L-TRAV-105/22

JUSTICE DE PAIX DE LUXEMBOURG

**AUDIENCE PUBLIQUE DU
LUNDI, 4 MARS 2024**

LE TRIBUNAL DU TRAVAIL DE ET A LUXEMBOURG

DANS LA COMPOSITION:

Béatrice HORPER
Rosa DE TOMMASO
François SCORNET
Joé KERSCHEN

Juge de paix, Présidente
Assesseur - employeur
Assesseur - salarié
Greffier assumé

**A RENDU LE JUGEMENT QUI SUIT
DANS LA CAUSE ENTRE:**

PERSONNE1.),

demeurant à D-ADRESSE1.),

PARTIE DEMANDERESSE

comparant par Maître Stéphanie COLLMANN, avocat à la Cour, demeurant à Luxembourg, en remplacement de Maître Stephan WONNEBAUER, avocat à la Cour, demeurant à Wasserbillig,

ET:

SOCIETE1.) SA,

société anonyme, établie et ayant son siège social à L-ADRESSE2.), représentée par son conseil d'administration actuellement en fonctions et inscrite au Registre de Commerce et des Sociétés de Luxembourg sous le numéro NUMERO1.),

PARTIE DEFENDERESSE

comparant par la société en commandite simple KLEYR GRASSO, établie à L-2361 Strassen, 7, rue des Primeurs, inscrite au Registre de Commerce et de Sociétés sous le numéro B220509, 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., représentée aux fins de la présente procédure par Maître Maaïke DEROOST, avocat à la Cour, en remplacement de Maître Philippe NEY, avocat à la Cour, les deux demeurant à Strassen.

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 17 février 2022, sous le numéro fiscal 105/22.

Sur convocations émanant du greffe, les parties furent convoquées à l'audience publique du 23 mars 2022. L'affaire subit ensuite plusieurs remises contradictoires et fut utilement retenue à l'audience publique du 29 janvier 2024 à laquelle les parties furent entendues en leurs moyens et conclusions.

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

JUGEMENT QUI SUIT:

I. La procédure

Par requête déposée au greffe du Tribunal du travail de et à Luxembourg en date du 17 février 2022, PERSONNE1.) a fait convoquer la société anonyme SOCIETE1.) SA (ci-après « la société SOCIETE1.) ») devant le Tribunal du travail aux fins de voir déclarer abusif le licenciement dont il a fait l'objet et pour y entendre condamner son ancien employeur à lui payer les montants suivants, augmentés des intérêts légaux :

- indemnité compensatoire de préavis :	90.360,96 euros
- indemnité de départ :	90.360,96 euros
- dommages et intérêts pour préjudice matériel :	1.807.219,20 euros
- dommages et intérêts pour préjudice moral :	90.360,96 euros

Le requérant conclut encore à l'octroi d'une indemnité de 1.500 euros sur base de l'article 240 du Nouveau code de procédure civile et à la condamnation de son adversaire aux frais et dépens de l'instance.

Finalement, il demande au Tribunal d'ordonner l'exécution provisoire du jugement.

A l'audience des plaidoiries du 29 janvier 2024, le requérant a modifié ses demandes indemnitaires.

Selon le dernier état de ses plaidoiries, celles-ci peuvent se résumer comme suit :

- | | |
|---|-----------------|
| - indemnité compensatoire de préavis : | 89.787,08 euros |
| - indemnité de départ : | 89.787,08 euros |
| - dommages et intérêts pour préjudice moral : | 90.360,96 euros |

En ce qui concerne le préjudice matériel consécutif au licenciement, le requérant réclame principalement la somme de 1.143.673,12 euros et subsidiairement, il demande le montant de 260.307,52 euros.

A cette même audience, la société SOCIETE1.) a conclu reconventionnellement à la condamnation du requérant à lui payer la somme de 1.000 euros à titre d'indemnité de procédure.

II. Les faits

PERSONNE1.) est entré au service de la société SOCIETE1.) en qualité de « Jr First Officer » à compter du 30 avril 1999.

Par avenant du 7 août 2006, il a été nommé capitaine.

Par avenant du 24 septembre 2021, le requérant a été temporairement affecté au « GROUPE1.) » (ci-après « GROUPE1.) ») en attendant une décision de la Commission mixte de reclassement des travailleurs incapables à exercer leur dernier poste de travail (ci-après « la Commission mixte »).

Par courrier du 16 novembre 2021, la société SOCIETE1.) a notifié au requérant un licenciement avec effet immédiat. Le courrier est rédigé dans les termes suivants :

SCAN DE LA LETTRE DE LICENCIEMENT

Par l'intermédiaire de son mandataire, le requérant a protesté par courrier du 22 novembre 2021 contre ce congédiement.

A cet endroit, il convient de relever qu'il s'est avéré au cours des débats que contrairement à ce qui est indiqué dans la requête, il n'y a pas eu de décision de la Commission mixte du 27 octobre 2021.

III. Les prétentions et les moyens des parties

PERSONNE1.) conclut à voir déclarer abusif le licenciement dont il a fait l'objet.

Le requérant fait plaider en premier lieu que la lettre de licenciement ne satisfait pas aux critères de précision dégagés par la jurisprudence en matière de licenciement avec effet immédiat. Cette critique serait par ailleurs renforcée par l'offre de preuve formulée par la société défenderesse elle-même. Force serait en effet de constater que l'offre de preuve insiste davantage que la lettre de licenciement sur l'incident relatif au mauvais fonctionnement du badge. Or, il ne se dégagerait pas de la lettre de licenciement que cet incident, survenu lors de la première semaine au sein de du département GROUPE1.), constituait en soi un motif du licenciement.

Le requérant donne également à considérer qu'à aucun endroit la lettre de licenciement n'évalue l'ampleur de la prétendue fraude. La lettre n'indique pas combien d'heures le requérant aurait prétendument « fraudées ».

Enfin, le requérant donne à considérer que dans l'offre de preuve la société SOCIETE1.) vise très largement la période du 13 au 25 octobre 2021, alors que dans la lettre de licenciement seuls 5 jours sont visés (14, 15, 19, 21 et 25 octobre 2021).

Dans la requête, le requérant conteste également la matérialité des faits qui lui sont reprochés.

Il insiste finalement sur le fait que ces griefs ne sont en tout état de cause pas suffisamment graves pour justifier un licenciement avec effet immédiat eu égard à son importante ancienneté et aux circonstances ayant entouré les faits. Dans ce contexte, il explique que pour des raisons de santé, il ne pouvait plus exercer les fonctions de pilote qu'il avait exercées pendant plus de 20 ans ; il aurait dès lors été confronté à une situation particulièrement déstabilisante. Il aurait été assigné à des tâches administratives, derrière un bureau, avec des horaires de travail et des contraintes de pointage, ces nouvelles conditions de travail auraient dès lors été radicalement différentes des conditions de travail habituelles d'un pilote. Dans ce contexte, il serait excessif de lui reprocher une fraude à la première difficulté d'adaptation à ses nouvelles conditions de travail. A cet égard, le requérant soutient qu'il n'aurait pas eu d'intérêt à frauder le système de pointage et il donne à considérer qu'il n'aurait pas occasionné de préjudice dans le chef de la société SOCIETE1.).

En réalité, le motif invoqué ne serait qu'un prétexte pour se séparer rapidement de lui. En effet, dans la mesure où il n'était plus apte à exercer ses fonctions de pilote, il aurait représenté un fardeau pour son employeur qui aurait rapidement saisi la première occasion pour le licencier avant qu'il ne soit protégé contre le licenciement par la procédure de reclassement qui allait être initiée.

La société SOCIETE1.) conclut à voir constater que le licenciement était justifié et à voir débouter le requérant de l'ensemble de ses demandes.

Elle est d'avis, en premier lieu, que la lettre de licenciement satisfait à toutes les exigences de précision. Elle énoncerait clairement le motif ayant conduit à la décision de congédier le requérant, à savoir une fraude au niveau du pointage de ses heures de travail. La lettre fournirait par ailleurs une chronologie détaillée des faits et du contexte dans lequel ils s'inscrivaient.

Pour établir la véracité de ses affirmations, la société SOCIETE1.) verse des attestations testimoniales et elle offre de prouver par l'audition de témoins les faits suivants :

SCAN DE L'OFFRE DE PREUVE

La société SOCIETE1.) est d'avis que les faits sont d'une gravité suffisante pour justifier le licenciement avec effet immédiat du requérant. Dans ce contexte, elle donne à considérer que de son côté, elle s'est montrée plus que correcte et loyale à l'égard de son salarié en lui apportant tout le soutien possible face aux difficultés qu'il a rencontrées au cours des mois ayant précédé son licenciement et pour lui donner une chance de rester au sein de l'entreprise. Le requérant de son côté aurait profité de la première occasion pour se montrer déloyal en fraudant au niveau du pointage de ses horaires de travail. Alors même qu'il aurait pu informer Madame PERSONNE2.) qu'il n'avait pas effectivement travaillé pendant plus de 10 heures

aux dates litigieuses, il aurait non seulement pris la décision de ne rien lui révéler à ce sujet, mais il en aurait même profité pour récupérer indument de prétendues heures supplémentaires. Le requérant aurait agi avec une mauvaise foi caractérisée ayant entraîné une perte immédiate de la confiance de la société employeuse.

A titre subsidiaire, pour le cas où le licenciement serait déclaré abusif, la société SOCIETE1.) conteste les demandes indemnitaires du requérant en leurs principes et quanta.

IV. Les motifs de la décision

La demande ayant été introduite dans les formes et le délai prescrits par la loi, elle est recevable en la forme.

A. Le licenciement

Il résulte de l'article L.124-10 (3) du Code du travail que l'énonciation du ou des motifs d'un licenciement avec effet immédiat doit répondre aux exigences suivantes :

- 1) elle doit 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 congédiement abusif,
- 2) elle doit être de nature à empêcher l'auteur de la résiliation d'invoquer a posteriori des motifs différents de ceux qui ont réellement provoqué la rupture,
- 3) elle doit permettre aux tribunaux d'apprécier la gravité de la faute commise et d'examiner si les griefs invoqués devant eux s'identifient avec les motifs notifiés.

Le Tribunal constate que la lettre de licenciement décrit de manière chronologique et avec beaucoup de détails les circonstances ayant conduit à l'affectation temporaire du requérant, à compter du 29 septembre 2021, au département GROUPE1.).

Il ne résulte pas de la lettre de licenciement que l'incident lié au dysfonctionnement du badge au cours des premiers jours constitue un motif en soi du licenciement. Il semble en effet que cet incident soit rapporté pour préciser le contexte.

Il résulte en revanche clairement de la lettre de licenciement que la société reproche au requérant d'avoir à plusieurs reprises pointé aux alentours de 6.00 heures du matin, alors qu'il n'aurait pris effectivement son poste que 2 heures, voire 2 heures et demie plus tard. Il n'aurait pas expliqué la situation à la responsable des ressources humaines lorsqu'elle l'a rendu attentif au problème et en aurait, au contraire, profité pour récupérer indument ces prétendues heures supplémentaires en date des 27, 28 et 29 octobre 2021.

A l'instar du requérant, le Tribunal relève que la lettre ne fournit aucun décompte du nombre d'heures pendant lesquelles le requérant n'aurait pas travaillé alors même qu'elles ont été enregistrées dans le système de pointage. En effet, s'il résulte effectivement de la lettre que PERSONNE1.) n'aurait travaillé que 3 heures et 20 minutes le 27 octobre 2021, 3 heures et 9 minutes le 28 octobre et 6 heures et 19 minutes le 29 octobre 2021, aucun décompte permettant de constater si, et dans quelle mesure, le requérant a effectivement indument récupéré des heures n'est établi. La société défenderesse insiste dès lors moins sur le nombre d'heures que

le requérant aurait « fraudées » que sur l'attitude déloyale que ce dernier aurait adoptée à son égard alors même que de son côté elle aurait fait d'importants efforts pour maintenir son emploi.

Le Tribunal rappelle qu'après avoir piloté des avions pendant plus d'une vingtaine d'années, le requérant s'est retrouvé dans l'incapacité d'exercer son métier pour des raisons de santé. La société employeuse ne pouvait ignorer que le requérant se trouvait dès lors confronté à des problèmes de santé et à une situation professionnelle frustrante, voire humiliante. Le Tribunal relève aussi que le requérant était affecté au service GROUPE1.) depuis moins d'un mois au moment des faits.

S'il est indéniable que le fait de pointer avant de regagner sa voiture pour s'y reposer pendant plusieurs heures fausse le décompte des heures de travail et qu'il est regrettable que le requérant n'ait pas saisi l'opportunité de rétablir la vérité lorsque PERSONNE2.) l'a interpellé sur la situation, il n'en demeure pas moins qu'en tenant compte du contexte, la volonté de frauder sur le nombre d'heures de travail n'est pas la seule explication envisageable par rapport au comportement du requérant d'autant plus qu'en l'espèce le procédé employé aurait été particulièrement grossier.

Eu égard aux circonstances concrètes de la cause, de l'importante ancienneté de PERSONNE1.) et en l'absence d'antécédents disciplinaires, la conclusion de fraude à laquelle la société SOCIETE1.) a abouti est hâtive d'autant plus qu'en l'espèce la société défenderesse reste en défaut, tant dans la lettre de licenciement qu'à l'audience, d'évaluer le nombre d'heures qui auraient été « fraudées » et le prétendu préjudice qu'elle aurait subi.

Eu égard aux développements qui précèdent et en tenant compte des 22 années de service sans antécédents disciplinaires, la faute de ce dernier aurait, certes, pu justifier un avertissement, voire même un licenciement avec préavis, mais elle n'était pas de nature à entraîner un ébranlement définitif de la confiance de la société employeuse à l'égard du requérant et à rendre immédiatement et irrémédiablement impossible la poursuite de l'exécution de son contrat de travail.

Il s'ensuit que le licenciement avec effet immédiat du requérant est à déclarer abusif.

B. Les conséquences pécuniaires du licenciement abusif

1. L'indemnité compensatoire de préavis

En application des articles L.124-6 et L.124-3 du Code du travail, PERSONNE1.) peut prétendre à une indemnité compensatoire de préavis équivalente à 6 mois de salaire.

Le requérant réclame à ce titre le montant de 89.787,08 euros. La société SOCIETE1.) s'est rapporté à prudence de justice en ce qui concerne ce poste du décompte.

Eu égard aux fiches de salaire versées en cause, le Tribunal constate que le montant réclamé n'est pas supérieur à la moyenne des 12 derniers salaires bruts perçus.

Il y a donc lieu d'y faire droit et de condamner la société SOCIETE1.) à payer la somme de 89.787,08 euros à PERSONNE1.) à ce titre.

2. L'indemnité de départ

En application de l'article L.124-7 du Code du travail, PERSONNE1.) peut prétendre à une indemnité de départ correspondante à 6 mois de salaire étant donné qu'il pouvait se prévaloir lors du licenciement d'une ancienneté de plus de 20 années.

Le requérant réclame à ce titre le montant de 89.787,08 euros.

La société SOCIETE1.) rappelle qu'en application de l'article L.124-7 (3) du Code du travail, l'indemnité de départ doit être calculée sur base des salaires bruts versés au salarié pour les douze derniers mois qui précèdent immédiatement le licenciement. Or, en l'espèce, le requérant aurait omis de verser la fiche de salaire du mois de décembre 2020 de sorte que le montant réclamé ne serait pas à suffisance étayé par les pièces.

Le Tribunal constate à l'instar de la société SOCIETE1.) que la fiche de salaire du mois de décembre 2020 n'est pas produite. Force est néanmoins de constater qu'en novembre 2020, le salaire brut de base s'élevait à 14.869 euros. Tel était d'ailleurs déjà le cas en octobre et septembre 2020 et c'était également encore le cas au cours de la période allant de janvier à avril 2021. Le Tribunal retient en conséquence qu'en décembre 2020, le requérant a également perçu un salaire brut de base de 14.869 euros.

Le montant réclamé par le requérant à titre de moyenne des salaires des douze derniers mois n'est pas supérieur au montant auquel le requérant peut prétendre au vu des fiches de salaire, il y a dès lors lieu d'y faire droit et de condamner la société SOCIETE1.) à payer à PERSONNE1.) la somme de 89.787,08 euros à titre d'indemnité de départ.

3. Les dommages et intérêts

PERSONNE1.) a, en principe, droit à des dommages et intérêts tenant compte du préjudice qu'il a subi du fait de son licenciement abusif.

Dans la fixation des dommages et intérêts, il y a lieu de tenir compte notamment de la nature de l'emploi et de l'ancienneté de service du salarié ainsi que des intérêts légitimes du salarié et de l'employeur.

- Le préjudice matériel

A titre principal, le requérant réclame le paiement d'un montant de 1.143.673,12 euros calculé sur une période de référence allant du 16 novembre 2021 au 30 octobre 2031, date à laquelle il atteindra l'âge de la retraite (65 ans).

A titre subsidiaire, il conclut à la condamnation de la société SOCIETE1.) à lui payer le montant de 260.307,52 euros en retenant une période de référence de 22 mois allant du 16 novembre 2021 au 16 septembre 2023.

A l'appui de ses demandes, PERSONNE1.) précise qu'à la date des plaidoiries, il n'a toujours pas retrouvé de travail.

La société SOCIETE1.) conteste la demande principale du requérant en donnant à considérer en premier lieu que ce dernier ne verse aucune pièce à l'appui de la date du 30 octobre 2031 avancée comme étant la date de la retraite.

En second lieu, la société défenderesse conteste tant la demande principale que la demande subsidiaire en donnant à considérer que la première démarche en vue de retrouver un emploi documentée dans le dossier remonte au 13 octobre 2022, soit près d'une année après le licenciement. Le requérant resterait dès lors en défaut d'établir qu'il a engagé des démarches rapidement après le licenciement pour retrouver un emploi aussi vite que possible et ainsi minimiser son préjudice. Par ailleurs, force serait de relever qu'il ne résulte pas des éléments de la cause que le requérant avait les compétences requises pour occuper les postes auxquels il a postulé.

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 le licenciement doit normalement être pris en considération pour fixer le préjudice matériel. A cet égard, les pertes subies ne sont 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 nouveau travail, le salarié étant obligé de faire les efforts nécessaires pour trouver un nouvel emploi.

Le Tribunal relève d'emblée que la période du 17 novembre 2021 au 16 mai 2022 est d'ores et déjà théoriquement couverte par l'indemnité de préavis de 6 mois.

Le Tribunal constate par ailleurs que PERSONNE1.) avait 55 ans au moment de son licenciement et qu'il était au service de la société SOCIETE1.) depuis le 30 avril 1999, de sorte qu'il avait une ancienneté de 22 années. Il résulte par ailleurs de la lettre de licenciement que le requérant a été déclaré inapte à occuper son poste de pilote après avoir exercé cette profession pendant plus de 20 ans.

En tenant compte de ces circonstances, il est indéniable que pour le requérant les démarches pour retrouver un emploi sont plus difficiles que pour une personne plus jeune dont l'état de santé n'implique pas une inaptitude à exercer le métier qu'il a exercé pendant toute sa carrière ; ses chances de succès dans ces recherches sont par ailleurs plus minces.

S'il y a dès lors lieu d'admettre qu'un demandeur d'emploi peut, dans de telles circonstances, nécessiter un temps d'adaptation plus long pour assumer sa situation et débiter ses recherches d'emploi, il n'en demeure pas moins qu'en l'espèce, alors que le licenciement remonte au 16 novembre 2021, la première démarche documentée pour retrouver un emploi remonte au mois d'octobre 2023, soit près d'un an plus tard.

Il s'y ajoute que les pièces versées par le requérant sont difficilement analysables. Dans certains cas, il s'agit d'offres d'emploi qui lui sont communiquées par la Bundesagentur für Arbeit, il n'est pas possible de déterminer si le requérant a effectivement postulé pour les postes en question. D'autres pièces sont des candidatures sans indication du destinataire.

A l'analyse de la pièce 11 de Maître Wonnebauer qui regroupe les démarches du requérant, le Tribunal dénombre moins d'une dizaine de démarches pour l'année 2022, dont la majeure partie remonte à l'automne 2022. Pour l'année 2023, une seule démarche (16 janvier 2023) a été recensée.

Eu égard à ces circonstances, le Tribunal constate que PERSONNE1.) reste en défaut d'établir qu'il a entrepris des démarches effectives et soutenues dans un délai raisonnable après le congédiement pour retrouver un emploi, de sorte qu'il y a lieu de le débouter de sa demande en paiement de dommages et intérêts du chef de préjudice matériel.

- Le préjudice moral

Le requérant réclame par ailleurs la réparation du préjudice moral consécutif à son licenciement abusif. Le préjudice moral correspond en principe à l'atteinte à sa dignité de salarié et à l'anxiété quant à sa situation professionnelle et financière.

La société SOCIETE1.) conteste cette demande en soutenant que le requérant ne prouverait pas s'être fait du souci pour son avenir professionnel. Il aurait par ailleurs contribué par son comportement à son licenciement.

Si, en l'espèce, le requérant n'a pas prouvé avoir activement recherché un nouvel emploi dès son licenciement, il ne saurait cependant, eu égard à son âge, à son ancienneté et à son incapacité d'exercer son métier de pilote, être déduit de cette circonstance qu'il ne s'est pas fait de soucis pour son avenir à la suite de son licenciement.

En tenant compte de l'ensemble des circonstances ayant entouré le licenciement, ainsi que l'âge et l'ancienneté du requérant au moment de son licenciement, le Tribunal retient qu'il y a lieu de faire droit en son principe à la demande en paiement de dommages et intérêts du chef de préjudice moral de PERSONNE1.) et il fixe ex aequo et bono cette indemnisation au montant de 30.000 euros.

C. Les demandes accessoires

Eu égard à l'issue du litige, il y a lieu de faire droit en son principe à la demande de PERSONNE1.) en paiement d'une indemnité de procédure étant donné qu'il serait inéquitable de laisser à sa charge l'entièreté des frais non compris dans les dépens qu'il a dû exposer. Le Tribunal dispose d'éléments d'appréciation suffisants pour fixer le montant de cette indemnité à 1.500 euros.

En revanche, il y a lieu de débouter la société SOCIETE1.) de sa demande reconventionnelle en paiement d'une telle indemnité, la condition d'iniquité de l'article 240 du Nouveau code de procédure civile n'étant pas établie dans son chef.

Dans la mesure où aucune condamnation à intervenir n'est relative à des salaires échus au sens de l'article 148 du Nouveau code de procédure civile, il n'y a pas lieu d'ordonner l'exécution provisoire du jugement.

Eu égard à l'issue du litige, il y a lieu de condamner la société défenderesse aux frais et dépens de l'instance, conformément à l'article 238 du Nouveau code de procédure civile.

PAR CES MOTIFS

le Tribunal du travail de et à Luxembourg

statuant contradictoirement entre parties et en premier ressort,

reçoit la requête de PERSONNE1.) en la pure forme ;

déclare abusif le licenciement avec effet immédiat de PERSONNE1.) ;

déclare fondée la demande de PERSONNE1.) en paiement d'une indemnité compensatoire de préavis à concurrence du montant de 89.787,08 euros ;

déclare fondée la demande de PERSONNE1.) en paiement d'une indemnité de départ à concurrence du montant de 89.787,08 euros ;

déclare fondée la demande de PERSONNE1.) en paiement de dommages et intérêts du chef du préjudice moral à concurrence du montant de 30.000 euros ;

condamne la société anonyme SOCIETE1.) SA à payer à PERSONNE1.) le montant de 209.574,16 euros avec les intérêts légaux à partir du 17 février 2022, date de la demande en justice, jusqu'à solde ;

déclare non fondée la demande de PERSONNE1.) en paiement de dommages et intérêts du chef du préjudice matériel consécutif au licenciement et en déboute ;

déclare fondée la demande de PERSONNE1.) en paiement d'une indemnité de procédure pour le montant de 1.500 euros ;

condamne la société anonyme SOCIETE1.) SA à payer à PERSONNE1.) à la somme de 1.500 euros à titre d'indemnité de procédure ;

déclare non fondée la demande reconventionnelle de la société anonyme SOCIETE1.) SA en paiement d'une indemnité de procédure et en déboute ;

condamne la société anonyme SOCIETE1.) SA aux frais et dépens de l'instance.

Ainsi fait et jugé par Béatrice HORPER, Juge de paix de et à Luxembourg, siégeant comme Présidente du Tribunal du travail, et les assesseurs prédits, et prononcé par la Présidente à ce déléguée, assistée du greffier assumé Joé KERSCHEN, en audience publique, date qu'en tête, au prétoire de la Justice de paix à Luxembourg, et qui ont signé le présent jugement.