

Texte pseudonymisé

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

Répertoire n° 2037 /23
(rôles L-TRAV-519/21 et L-TRAV-292/22)

JUSTICE DE PAIX DE LUXEMBOURG

TRIBUNAL DU TRAVAIL

**AUDIENCE PUBLIQUE DU
JEUDI 6 JUILLET 2023**

LE TRIBUNAL DU TRAVAIL DE ET A LUXEMBOURG

DANS LA COMPOSITION:

Simone PELLEES, juge de paix
Myriam SIBENALER
Tom GEDITZ
Nathalie SALZIG

Présidente
Assesseur - employeur
Assesseur - salarié
Greffière assumée

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

ENTRE:

PERSONNE1.),

demeurant à F-ADRESSE1.),

PARTIE DEMANDERESSE,

comparant par Maître Sébastien LANOUE, avocat à la Cour, demeurant à Luxembourg,

E T:

la société anonyme SOCIETE1.),

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

PARTIE DÉFENDERESSE,

comparant par Maître Tom BEREND, avocat à la Cour, en remplacement de Maître Pierrot SCHILTZ, avocat à la Cour, les deux demeurant à Luxembourg.

FAITS:

Une première affaire, numéro de rôle L-TRAV-519/21, fut introduite par requête - annexée à la présente minute - déposée au greffe de la Justice de Paix de Luxembourg en date du 28 juillet 2021.

Sur convocations émanant du greffe les parties furent convoquées à l'audience publique du lundi, 23 août 2021 à 15.00 heures, salle JP.1.19 au premier étage du bâtiment de la Justice de Paix à Luxembourg, Cité Judiciaire, plateau du St. Esprit.

Après six remises contradictoires, l'affaire fut utilement retenue à l'audience publique du jeudi, 8 juin 2023, 9.00 heures, salle JP.0.02 au rez-de-chaussée du bâtiment de la Justice de Paix à Luxembourg, Cité Judiciaire, plateau du St. Esprit, ensemble avec l'affaire connexe.

Une seconde affaire, numéro de rôle L-TRAV-292/22, 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 mardi, 14 juin 2022 à 9.00 heures, salle JP.0.15 au rez-de-chaussée du bâtiment de la Justice de Paix à Luxembourg, Cité Judiciaire, plateau du St. Esprit.

Après cinq remises contradictoires, l'affaire fut utilement retenue à l'audience publique du jeudi, 8 juin 2023, 9.00 heures, salle JP.0.02 au rez-de-chaussée du bâtiment de la Justice de Paix à Luxembourg, Cité Judiciaire, plateau du St. Esprit, ensemble avec l'affaire connexe.

Lors de l'audience publique du jeudi, 8 juin 2023 à 9.00 heures, salle JP.0.02 au rez-de-chaussée du bâtiment de la Justice de Paix à Luxembourg, Cité Judiciaire, plateau du St. Esprit, Maître Sébastien LANOUE représenta la partie demanderesse et Maître Tom BEREND comparut pour la partie défenderesse.

Les mandataires des parties furent entendus en leurs moyens et conclusions.

Sur quoi le tribunal prit l'affaire en délibéré et rendit à l'audience publique de ce jour, audience à laquelle le prononcé avait été fixé, le

JUGEMENT QUI SUIT:

PROCEDURE

Par une première requête déposée au greffe de la Justice de Paix de et à Luxembourg en date du 28 juillet 2021 (n°519/21 du rôle), PERSONNE1.) a fait convoquer la société anonyme SOCIETE1.) devant le tribunal du travail de Luxembourg pour s'y entendre condamner à lui payer la somme de 700,40 euros au titre de salaire impayé, avec les intérêts légaux à partir du 15 décembre 2020 sinon à partir de la mise en demeure du 2 mars 2021 sinon à partir de la demande en justice jusqu'à solde ainsi que le montant de 364,35 euros au titre de frais de route impayés, avec les intérêts légaux à partir de la demande en justice jusqu'à solde.

La demande tend encore à enjoindre à la société anonyme SOCIETE1.) à lui fournir les plannings détaillés indiquant les heures prestées relatifs aux années 2018, 2019 et 2020.

L'exécution provisoire du jugement à intervenir est sollicitée.

Enfin, PERSONNE1.) sollicite encore une indemnité de procédure d'un montant de 1.500 euros sur base de l'article 240 du Nouveau Code de procédure civile.

Par une deuxième requête déposée au greffe de la Justice de Paix de et à Luxembourg en date du 18 mai 2022 (n°292/22 du rôle), PERSONNE1.) a fait convoquer la société anonyme SOCIETE1.) devant le tribunal du travail de Luxembourg pour s'y entendre annuler rétroactivement au jour de son entrée en vigueur la mise à pied prononcée à son encontre, constater que le contrat de travail n'a jamais été rompu et condamner à redonner effet au contrat de travail toujours en vigueur.

PERSONNE1.) demande encore de constater qu'il a droit au paiement de ses salaires avec effet rétroactif pour toute la période de la mise à pied.

Il demande la condamnation de la société anonyme SOCIETE1.) au paiement de la somme totale de 77.589,84 euros, avec les intérêts légaux au jour de la mise à pied sinon au jour de la présente requête jusqu'à solde.

Enfin, PERSONNE1.) sollicite encore une indemnité de procédure d'un montant de 2.500 euros sur base de l'article 240 du Nouveau Code de procédure civile.

Les demandes, régulières en la pure forme, sont recevables à cet égard.

A l'audience du 8 juin 2023, PERSONNE1.) a déclaré qu'il ne maintient plus sa demande en indemnisation du préjudice matériel.

Il a encore précisé qu'il entend plaider la première requête en ordre subsidiaire par rapport à la deuxième requête.

A la même audience, les parties se sont accordées, à titre subsidiaire, à voir prononcer la résolution judiciaire du contrat de travail signé entre parties.

A la même audience, la société anonyme SOCIETE1.) a requis à titre reconventionnel la condamnation d'PERSONNE1.) à lui payer la somme de 1.500 euros au titre d'indemnité de procédure.

Dans l'intérêt d'une bonne administration de la justice, il y a lieu de joindre les deux demandes introduites sous les numéros L-TRAV-519/21 et L-TRAV-292/227 aux fins d'y statuer par un seul et même jugement.

FAITS ET RETROACTES

PERSONNE1.) a été engagé par la société SOCIETE1.) suivant un contrat de travail à durée indéterminée avec effet au 11 juillet 2005 en qualité de chauffeur national/international.

Depuis le mois de mars 2019, il a été élu délégué du personnel.

Par lettre recommandée avec accusé de réception du 9 septembre 2020, il s'est vu notifier sa mise à pied.

Par requête déposée le 14 octobre 2020 devant le Président du tribunal du travail, siégeant en matière de référé, PERSONNE1.) a demandé le maintien de son salaire.

Par requête déposée au greffe le 19 novembre 2020, la société anonyme SOCIETE1.) a fait convoquer PERSONNE1.) devant le Président du tribunal du travail siégeant en matière de référé pour demander à titre reconventionnel la résolution du contrat de travail existant entre parties.

Par une ordonnance du 29 janvier 2021, le juge de paix de et à Luxembourg, siégeant comme Présidente du tribunal du travail de et à Luxembourg, en matière de référé en application de la loi du 6 décembre 1989 relative aux référés auprès du tribunal du travail, s'est déclaré incompétent « *ratione materiae* » pour connaître de la demande de PERSONNE1.) basée sur l'article L. 415-10 (4) du Code du travail et de la demande à titre reconventionnel de la société SOCIETE1.) S.A. en résolution du contrat de travail basée sur l'article L. 415-10 (5) du Code du travail.

Par un arrêt de la Cour d'appel du 30 juin 2021, l'ordonnance du 29 janvier 2021 a été confirmée.

La cour de cassation, par un arrêt rendu en date du 16 juin 2022, a rejeté le pourvoi en cassation d'PERSONNE1.).

PERSONNE1.) a trouvé un nouvel emploi avec effet au 7 novembre 2022.

PRETENTIONS ET MOYENS DES PARTIES

PERSONNE1.) fait plaider qu'il serait toujours sous le coup de la mise à pied prononcé contre lui par son employeur. Le contrat de travail conclu entre parties serait toujours en vigueur. L'employeur ne serait plus légalement autorisé à demander la résiliation judiciaire.

Il y aurait lieu de constater que la mise à pied, mesure provisoire qui ne mettrait pas fin au contrat de travail, aurait vu ses effets supprimés de plein droit par la décision ayant refusé de faire droit à la demande de l'employeur.

Il y aurait donc lieu d'annuler rétroactivement la mise à pied depuis le jour de son entrée en vigueur et de constater que le contrat de travail n'aurait jamais été rompu et aurait continué à produire ses effets sans qu'il y ait lieu à réintégration du salarié.

Il demande de condamner l'employeur à « redonner effets aux obligations découlant du contrat qui n'a été que provisoirement suspendu à l'égard de son salarié qui a toujours maintenu sa volonté de rester engagé envers son employeur. »

A l'appui de ses arguments, il se base sur un arrêt rendu par la Cour d'appel en date du 29 janvier 2009 (numéro 29693 du rôle) qui a décidé que :

« Il est rappelé que la mise à pied étant annulée et ses effets supprimés de plein droit, le contrat de travail, dont l'exécution était suspendue durant l'instance en résolution du contrat de travail, continue de produire ses effets sans qu'il y ait lieu à réintégration du salarié qui n'a jamais cessé de faire partie du personnel de l'entreprise.

Bien que le salaire ne soit dû au salarié qu'en contre-partie du travail à effectuer par ce dernier, exécution suspendue en raison de la procédure en résolution du contrat de travail, la rémunération mensuelle est rétroactivement à verser par l'employeur au salarié - qui n'a pas bénéficié du maintien du salaire durant la procédure - avec effet à courir à partir de la mise à pied. Il ne s'agit pas d'une demande en indemnisation d'un salarié licencié, mais d'une demande tendant à voir redonner effet aux obligations découlant d'un contrat provisoirement suspendu, suspension dont les effets ont été annulés rétroactivement, de sorte qu'il n'y a pas lieu, en principe, de tenir compte de la rémunération touchée par le salarié auprès d'un autre employeur.

Il en irait autrement si le salarié avait, en s'engageant dans un nouveau contrat de travail, implicitement, mais nécessairement renoncé à rester engagé envers l'employeur qui l'a mis à pied en attendant de voir toiser sa demande en résolution du contrat de travail, l'engagement envers un nouvel employeur étant

dans ce cas à assimiler à une démission tacite du salarié de son poste de travail antérieur. »

Aux termes de son décompte actualisé, PERSONNE1.) sollicite la condamnation de la société anonyme SOCIETE1.) à lui payer les montants suivants:

• arriérés de salaires	61.769,92 €
• indemnité de préavis	16.580,94 €
• congés non pris	7.156,32 €
• jours fériés	1.277,91 €
• ancienneté	8.290,47 €
• préjudice moral	22.107,92 €

La société SOCIETE1.) s'oppose à la demande formulée à titre principal par PERSONNE1.) à défaut de toute base légale.

Elle fait plaider qu'PERSONNE1.) aurait saisi la mauvaise juridiction de sa demande en maintien du salaire et que l'employeur se serait greffée sur cette demande en formulant une demande reconventionnelle en résolution du contrat de travail.

Elle rappelle qu'aux termes de l'article L.415-10 du Code du travail, le délégué mis à pied aurait le choix entre soit demander le maintien de son salaire dans le mois de la mise à pied soit demander la constatation de la résiliation du contrat de travail et l'octroi de dommages et intérêts dans les trois mois de la mise à pied.

PERSONNE1.) aurait certes choisi de demander le maintien de son salaire, mais aurait saisi la mauvaise juridiction ce qui ne serait pas imputable à l'employeur.

Suite à la décision d'incompétence intervenue, confirmée en appel, la situation serait comparable à celle d'un délégué n'ayant introduit aucun recours dans les délais légaux.

La partie défenderesse donne encore à considérer que les recours d'un délégué mis à pied seraient limitativement prévus par le Code du travail et que le requérant aurait actuellement inventé un nouveau.

Une réintégration serait encore impossible étant donné que le requérant aurait entretemps un nouvel emploi.

La seule issue à la situation actuelle consisterait en une résiliation d'un commun accord du contrat de travail sinon éventuellement en la résolution judiciaire du contrat de travail avec effet au 7 novembre 2022.

Le contrat de travail conclu entre parties serait resté suspendu de sorte que le requérant n'aurait pas droit à des dommages et intérêts ni à des arriérés de salaires.

MOTIFS DE LA DECISION

Quant à la requête introduite en date du 18 mai 2022

Il convient d'emblée d'observer que le requérant n'a pas indiqué de base légale sur laquelle il fonde sa demande, ni dans sa requête ni lors des plaidoiries.

Conformément au contenu de la requête d'PERSONNE1.), la mise pied serait à annuler rétroactivement et il y aurait lieu de constater que le contrat de travail n'aurait jamais été rompu.

La mise à pied d'PERSONNE1.) est intervenue par un courrier datée du 7 septembre 2020.

L'article L.415-10 (4) alinéa 5 du Code du travail dispose que: « *Dans le mois qui suit la mise à pied, le délégué peut demander, par simple requête, au président de la juridiction du travail qui statue d'urgence et comme en matière sommaire, les parties entendues ou dûment convoquées, de se prononcer sur le maintien ou la suspension du salaire au-delà de la durée de trois mois, en attendant la solution définitive du litige.* »

L'alinéa 6 prévoit que : « *Le délégué qui ne souhaite pas être maintenu ou, le cas échéant, être réintégré, peut saisir, dans les trois mois de la notification de la mise à pied, le tribunal du travail d'une demande en constatation de la résiliation du contrat et d'une demande tendant à la condamnation de l'employeur à verser des dommages et intérêts tenant compte du dommage spécifique subi par la cessation du contrat en rapport avec son statut de délégué jouissant d'une protection spéciale. Le délégué exerçant cette option est à considérer comme chômeur involontaire au sens de l'article L.521-3 à l'issue de la période fixée à l'alinéa 4.* ».

Aux termes de l'article L.415-10 (5) du Code du travail, « *L'employeur peut présenter sa demande en résolution judiciaire du contrat de travail auprès de la juridiction du travail, le cas échéant par demande reconventionnelle, au plus tard dans le mois à compter de la date de la notification de la convocation à comparaître devant le président de la juridiction du travail.* ».

En l'espèce, PERSONNE1.) avait opté pour une demande en maintien du salaire au-delà de la durée de trois mois, en attendant la solution définitive du litige.

La juridiction saisie de cette demande s'est déclarée matériellement incompétente pour connaître de cette demande.

De même, la juridiction saisie de cette demande s'est déclarée matériellement incompétente pour connaître de la demande reconventionnelle de la société SOCIETE1.) en résolution du contrat de travail.

Il ne s'agit donc pas de l'hypothèse invoquée par PERSONNE1.) dans laquelle la juridiction saisie aurait refusé de faire droit à la demande de l'employeur en résolution du contrat de travail.

Dès lors, la jurisprudence précitée à laquelle il s'est référée ne trouve donc pas à s'appliquer au présent cas d'espèce.

L'article L.415-10 du Code du travail ne prévoit pas la nullité de la mise à pied du délégué, mais uniquement la nullité d'un licenciement du délégué.

L'article L.415-10 (5) du Code du travail prévoit encore que dans l'hypothèse où, en cas de défaut par l'employeur d'engager la procédure en résolution judiciaire du contrat de travail, le délégué peut saisir le président de la juridiction du travail ou bien le tribunal du travail:

« Si l'employeur n'engage pas cette procédure endéans les délais, le salarié peut demander, dans les quinze jours après écoulement du délai, par simple requête, au président de la juridiction du travail qui statue d'urgence et comme en matière sommaire, les parties entendues ou dûment convoquées, d'ordonner la continuation de l'exécution du contrat par toutes les parties en cause ou s'il ne souhaite pas être maintenu ou, le cas échéant, réintégré, saisir le tribunal du travail d'une demande en constatation de la résiliation du contrat et d'une demande tendant à la condamnation de l'employeur à verser des dommages et intérêts tenant compte du dommage spécifique subi par la cessation du contrat en rapport avec son statut de délégué jouissant d'une protection spéciale.[...] »

Cette procédure débute par le choix du délégué de demander le maintien de son salaire au-delà de la durée des trois premiers mois après la mise à pied.

C'est ce choix du délégué de demander le maintien de son salaire en vertu de l'article L.415-10 (4) alinéa 5 du Code du travail et non pas de demander la résiliation du contrat de travail en vertu de l'article L.415-10 (4) alinéa 6 du Code du travail qui conditionne les étapes procédurales éventuelles ultérieures, l'article L.415-10 (4) alinéa 7 du Code du travail stipulant encore que l'option entre les deux demandes figurant aux alinéas 5 et 6 est irréversible.

En l'espèce, le requérant a cependant introduit sa requête en maintien de son salaire non pas devant le président de la juridiction du travail statuant d'urgence et comme en matière sommaire, mais devant le président de la juridiction du travail siégeant en matière de référé qui s'est déclaré incompétent ratione materiae pour connaître de la requête.

Le même sort a été réservée à la demande reconventionnelle de l'employeur en résolution judiciaire du contrat de travail.

La possibilité de saisine du président de la juridiction du travail statuant d'urgence et comme en matière sommaire par le délégué en vue de la continuation de l'exécution du contrat de travail suite au défaut de l'employeur d'introduire une demande en résolution judiciaire est une suite directe de la procédure entamée par le délégué devant le président de la juridiction du travail statuant d'urgence et comme en matière sommaire pour voir ordonner le maintien de son salaire.

Il faut retenir que les procédures subséquentes à la procédure initiale entamée devant le président de la juridiction du travail statuant d'urgence et comme en matière sommaire, sont une conséquence directe de cette procédure initiale et n'ont dès lors pas une existence autonome.

Etant donné que la procédure initiale, à savoir la demande en maintien du salaire, n'a pas été introduite devant la juridiction compétente, il y a lieu de retenir que le requérant n'a pas exercé le recours prévu par l'article L.415-10 (4) alinéa 5 du Code du travail et n'a pas non plus intenté le recours prévu par l'article L.415-10 (5) al.5 du Code du travail, dépendant du premier recours.

Force est de constater que la demande actuelle introduite par PERSONNE1.) n'est pas prévue par la loi.

En conséquence, la présente requête introduite par PERSONNE1.) en date du 18 mai 2022 est à déclarer irrecevable.

Dans la mesure où, à titre subsidiaire, les parties s'entendent à voir prononcer la résolution judiciaire du contrat de travail signé entre PERSONNE1.) et la société anonyme SOCIETE1.) avec effet au 6 novembre 2022, il y a lieu d'y faire droit.

En effet, le requérant a trouvé un nouvel emploi à compter du 7 novembre 2022.

Quant à la requête introduite en date du 28 juillet 2021

Au vu des conclusions qui précèdent quant à la requête introduite en date du 18 mai 2022, il convient à présent d'analyser les demandes figurant dans la requête déposée en date du 28 juillet 2021 qu'PERSONNE1.) a plaidée en ordre subsidiaire par rapport à la deuxième requête.

A l'appui de cette demande, PERSONNE1.) fait valoir que son ancien employeur ne lui aurait pas versé l'intégralité du salaire du mois de décembre 2020.

En vertu de l'article L.415-10 (4) § 3, suite à la mise à pied, il aurait eu droit au paiement du salaire du mois en cours ainsi que des trois mois subséquents. Il aurait donc droit à son salaire jusqu'au 14 décembre 2020. Il n'aurait reçu son salaire que jusqu'au 7 décembre 2020.

Il résulte des pièces du dossier que la mise à pied d'PERSONNE1.) est intervenue par un courrier datée du 7 septembre 2020.

Or, aux termes de sa requête, il est affirmé que la mise à pied aurait été notifiée au requérant en date du 15 septembre 2020. Il est fait référence à une pièce 5) versée par l'ancien mandataire ad litem du requérant qui n'a pas été soumise au tribunal du travail.

Aux termes de la requête, PERSONNE1.) demande le paiement de sa rémunération relative à la période du 8 au 14 décembre 2020 d'un montant brut de 700,40 euros.

Cette demande n'a pas fait l'objet de contestations de la part de la société SOCIETE1.), de sorte qu'il convient d'y faire droit.

PERSONNE1.) réclame en outre la somme de 364,35 euros au titre de frais de route impayés.

La demande tend encore à enjoindre à la société SOCIETE1.) à lui fournir les « *plannings détaillés indiquant les heures prestées relatifs aux années 2018, 2019 et 2020* ».

PERSONNE1.) invoque à l'appui de cette demande l'article 30 de la convention collective transports et logistique qui prévoit que le conducteur qui se trouve en déplacement continu pendant au moins 6 heures en dehors de son domicile, du siège de l'entreprise ou du lieu fixé dans le contrat de travail, a droit à une indemnité de repas de 3,47 euros lorsque le déplacement a lieu à l'intérieur du pays et de 7,93 euros lorsque le déplacement a lieu à l'étranger.

Dans sa requête introductive d'instance du 28 juillet 2021, à laquelle le tribunal renvoie, il a énuméré dans un tableau les déplacements effectués au cours des années 2018, 2019 et 2020.

Suite à une réclamation auprès de l'ITM, l'employeur lui aurait payé un montant de 93,69 euros de ce chef.

Cette demande est formellement contestée par la société SOCIETE1.) qui considère que seulement un montant de 93,69 aurait été dû. Cette somme aurait été réglé au requérant.

En l'espèce, il ressort d'un courrier de l'ITM adressé en date du 28 décembre 2020 à la société SOCIETE1.) que suite à un contrôle, il a été constaté que dans le cas d'PERSONNE1.), il resterait un nombre de 27 indemnités de repas à régler.

La société SOCIETE1.) a ensuite réglé à PERSONNE1.) la somme de $(27 \times 3,47) = 93,69$ euros.

En présence d'un décompte fiable dressé par l'ITM et à défaut pour PERSONNE1.) de justifier le fait que les montants repris sur ses décomptes de rémunération à titre d'indemnité de repas étaient insuffisants, sa demande de ce chef n'est pas fondée.

Il n'y a dès lors pas non plus lieu de faire droit à la demande en communication de plannings.

Quant aux indemnités de procédure

Au vue de l'issue globale du litige, il n'y a pas lieu d'accorder à PERSONNE1.) une indemnité de procédure.

La société SOCIETE1.) a formulé une demande en allocation d'une indemnité de procédure de l'ordre de 1.500 euros contre le requérant.

Il y a lieu de rejeter cette demande en allocation d'une indemnité de procédure formulée par la partie défenderesse alors qu'elle reste en défaut d'établir à quel titre il serait inéquitable de laisser à sa charge l'intégralité des frais non compris dans les dépens.

Quant à l'exécution provisoire

Exécution provisoire et majoration du taux d'intérêt

L'article 148 alinéa 3 du Nouveau Code de procédure civile qui prévoit que le jugement est exécutoire par provision s'il s'agit de salaires échus, de sorte qu'il convient d'ordonner l'exécution provisoire pour la seule condamnation relative au paiement des salaires pour le montant de 700,40 euros.

PAR CES MOTIFS

le tribunal du travail de et à Luxembourg

statuant contradictoirement et en premier ressort

prononce la jonction des rôles numéros L-TRAV 519/21 et L-TRAV 292/22;

déclare irrecevable la requête introduite par PERSONNE1.) en date du 18 mai 2022 (numéro L-TRAV 292/22);

déclare recevable la requête introduite par PERSONNE1.) en date du 28 juillet 2021 (numéro L-TRAV 519/21);

donne acte aux parties de ce qu'elles sont d'accord à voir constater la résolution judiciaire du contrat de travail signé entre parties ;

prononce la résolution du contrat de travail conclu entre PERSONNE1.) et la société anonyme SOCIETE1.), avec effet au 6 novembre 2022:

déclare fondée la demande de PERSONNE1.) en paiement de salaires pour le montant de 700,40 euros bruts;

déclare fondée la demande de PERSONNE1.) en paiement d'indemnités de repas et en communication de plannings;

en conséquence :

condamne la société anonyme SOCIETE1.) à payer à PERSONNE1.) la somme de 700,40 euros (sept cent euros et quarante cents) avec les intérêts légaux à partir du jour de la demande en justice jusqu'à solde;

déboute PERSONNE1.) de sa demande en allocation d'une indemnité de procédure sur base de l'article 240 du Nouveau Code de procédure civile;

déboute la société anonyme SOCIETE1.) de sa demande en allocation d'une indemnité de procédure sur base de l'article 240 du Nouveau Code de procédure civile;

ordonne l'exécution provisoire du présent jugement;

condamne PERSONNE1.) aux frais et dépens de l'instance.

Ainsi fait et jugé par Simone PELLEES, juge de paix directeur adjoint 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 de la greffière assumée Nathalie SALZIG, en audience publique, date qu'en tête, au prétoire de la Justice de Paix à LUXEMBOURG, et qui ont signé le présent jugement.

s. Simone PELLEES

s. Nathalie SALZIG