

Texte pseudonymisé

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

Rép.no 2627 /2024

Rôle L-TRAV-480/24)

JUSTICE DE PAIX DE LUXEMBOURG

TRIBUNAL DU TRAVAIL

**AUDIENCE DE VACATION DU
VENDREDI, 26 JUILLET 2024**

LE TRIBUNAL DU TRAVAIL DE ET A LUXEMBOURG

DANS LA COMPOSITION:

Frédéric GRUHLKE, juge de paix

Emilie MACCHI

Fernand GALES

Timothé BERTANIER

Président

Assesseur - employeur

Assesseur - salarié

Greffier

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

ENTRE:

PERSONNE1.),

demeurant à F-ADRESSE1.), ayant élu domicile en l'étude de Maître Patrice MBONYUMUTWA, avocat à la Cour, assisté de Maître Elias JEDIDI, avocat, les deux demeurant à L-ADRESSE2.),

PARTIE DEMANDERESSE,

comparant par Maître Elias JEDIDI, avocat, demeurant à Luxembourg,

ET:

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

établie et ayant son siège social à L-ADRESSE3.), inscrite au Registre de Commerce et des Sociétés de Luxembourg sous le numéro NUMERO1.), représentée par son gérant actuellement en fonctions,

PARTIE DEFENDERESSE,

faisant défaut.

FAITS:

L'affaire fut introduite par requête - annexée à la présente minute - déposée au greffe de la Justice de Paix de Luxembourg en date du 25 juin 2024.

Sur convocations émanant du greffe, les parties furent convoquées à l'audience de vacation du lundi, 22 juillet 2024, 15 heures, salle JP.1.19.

Lors de cette audience l'affaire fut utilement retenue.

La partie demanderesse fut représentée par Maître Elias JEDIDI, tandis que la partie défenderesse était défailante.

Le mandataire de la partie demanderesse fut entendu en ses moyens et conclusions.

L'affaire fut prise en délibéré par le tribunal et il rendit à l'audience publique de ce jour, audience à laquelle le prononcé avait été fixé le

JUGEMENT QUI SUIT:

Par requête déposée au greffe le 25 juin 2024, PERSONNE1.) a fait convoquer son ancien employeur, la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) s.à r.l., à comparaître devant le tribunal du travail de ce siège aux fins de l'entendre condamner, au paiement des montants suivants :

- | | |
|--|----------------|
| - Salaire du 1 ^{er} au 14 mars 2023 | 962,50.- EUR |
| - Salaire du 15 au 31 mars 2023 | 1.435,20.- EUR |
| - Salaire d'avril 2023 | 2.208,00.- EUR |
| - Salaire de mai 2023 | 552,00.- EUR |
| - Solde de congés non pris | 1.891,18.- EUR |

- Retenue illégale sur salaire

225.- EUR

chaque fois avec les intérêts légaux à partir de la date de la fin de relation de travail, à savoir le 5 mai 2023, sinon à partir de demande en justice, sinon à partir de la date du jugement à intervenir jusqu'à solde.

PERSONNE1.) conclut encore à voir enjoindre à la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) s.à r.l. à lui remettre, sous astreinte de 100.- EUR par jour de retard et par document, les fiches de salaire du mois de septembre 2022 et des mois de mars à mai 2023.

Elle demande encore à ce que la partie défenderesse soit condamnée à lui remettre une fiche de salaire rectifiée pour le mois de décembre 2022, sous astreinte de 100,- EUR par jour de retard.

Finalement, la requérante sollicite en outre l'exécution provisoire du jugement à intervenir, ainsi que la condamnation de la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) s.à r.l. aux frais et dépens de l'instance et au paiement d'une indemnité de procédure sur base de l'article 240 du Nouveau Code de procédure civile de 1.500,- EUR.

PERSONNE1.)

La requérante expose en faits avoir en date du 1^{er} septembre 2022 conclu avec la partie défenderesse un contrat de travail à durée déterminée en qualité d'enquêteur vacataire « recruteur de donateurs » avec prise d'effet le jour-même jusqu'au 14 octobre 2022, à raison de 35 heures de travail hebdomadaire, moyennant un salaire brut horaire de 13,75.- EUR.

Suivant avenant du 3 octobre 2022, le contrat de travail en question aurait été prorogé jusqu'au 15 mars 2023.

La requérante soutient avoir en date du 27 mars 2023 signé un nouveau contrat de travail à durée déterminée avec la défenderesse avec prise d'effet au 15 mars 2023 jusqu'au 5 mai 2023, à raison de 40 heures par semaine.

Suite à un accident de la route survenu le 24 mars 2023 avec un véhicule de service appartenant à la défenderesse, elle se serait trouvée en arrêt de maladie depuis ce jour jusqu'au 6 mai 2023. Elle soutient n'avoir cependant jamais perçu ses salaires pour les mois de mars à mai 2023, tout comme ses indemnités pour congés non-pris.

Plus particulièrement, concernant les congés en question, elle estime ceux-ci à 98,605 heures pour la période allant du 1^{er} septembre 2022 au 14 mars 2023 et à 34,66 heures pour la période allant du 15 mars au 5 mai 2023.

S'y ajouterait que la partie défenderesse ne lui aurait jamais remis les fiches de salaire pour le mois de septembre 2022 ainsi que pour les mois de mars à mai 2023.

Finalement, la partie défenderesse aurait illégalement retenu le montant de 225.- EUR sur son salaire de décembre 2022 à titre « d'acompte », tel que cela ressortirait de sa fiche de salaire pour le mois en question. Elle conteste en effet avoir reçu un tel acompte justifiant cette retenue sur son salaire, de sorte que celle-ci ne rentrerait pas dans le cadre des hypothèses prévues par la loi et serait dès lors à qualifier d'illégal. Elle conclut à la

restitution de la somme en question ainsi qu'à l'émission d'une fiche de salaire rectificative sous astreinte.

Elle ajoute encore avoir mis la requérante en demeure en date du 22 janvier 2024 de lui faire parvenir les fiches de salaire litigieuses. Cette dernière ne se serait cependant pas exécutée.

Appréciation

Bien que régulièrement convoquée, la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) s.à r.l. n'a pas comparu à l'audience publique du 22 juillet 2024. Il résulte des annotations sur le récépissé établi par les services postaux que le pli ayant contenu la convocation pour l'audience publique fut accepté le 1^{er} juillet 2024 avec la mention « *Rui Reception* », de sorte que le Tribunal ignore si le signataire était habilité à réceptionner ledit courrier pour le compte de la partie défenderesse. Par application des dispositions de l'article 79 alinéa 1^{er} Nouveau Code de procédure civile, le Tribunal statuera par défaut à l'égard de la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) s.à r.l..

En vertu de l'article 78 du Nouveau Code de procédure civile, si le défendeur ne comparait pas, il est néanmoins statué sur le fond. Le juge ne fait droit à la demande que dans la mesure où il l'estime régulière, recevable et bien fondée. La non-comparution du défendeur n'est pas, à elle seule, un motif suffisant pour le condamner. Le juge doit examiner les moyens allégués par le demandeur et ce n'est que si ceux-ci lui paraissent bien fondés qu'il doit prononcer la condamnation du défendeur (JurisClasseur Procédure civile, fasc. 540 : jugement par défaut et opposition, n° 39).

Quant à l'existence d'une relation de travail

Le tribunal constate qu'en l'espèce la requérante se prévaut, selon ses développements, de plusieurs contrats de travail successifs la liant à la partie défenderesse.

Elle aurait ainsi signé avec la défenderesse en date du 1^{er} septembre 2022 un premier contrat de travail à durée déterminée avec prise d'effet au 1^{er} septembre 2022 et devant se terminer le 14 octobre 2022. Selon la requérante, ce contrat a été modifié par un avenant daté du 3 octobre 2022 pour être prolongé jusqu'au 15 mars 2023. Ensuite, un nouveau contrat de travail à durée déterminée aurait été conclu avec la défenderesse en date du 27 mars 2023, pour une période allant du 15 mars au 5 mai 2023.

Il convient dans un premier temps d'examiner le caractère réel de la relation de travail entre parties pour les périodes susindiquées dont fait état la requérante.

- le contrat du 1^{er} septembre 2022

D'emblée, le tribunal relève qu'il ressort des pièces versées en cause par la requérante que le contrat du 1^{er} septembre 2022 a été signé entre PERSONNE1.) et la société à responsabilité simplifiée SOCIETE1.), ayant son siège social au ADRESSE4.), à ADRESSE5.), et non pas avec la société défenderesse, à savoir la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) s.à r.l..

Le contrat en question prévoyait l'application de la loi française et l'exécution des prestations de travail par la requérante sur le territoire de l'hexagone.

Dans sa requête, la partie requérante fait état que l'avenant du 3 octobre 2022 a prorogé le contrat à durée déterminée du 1^{er} septembre 2022 précité.

Or, non seulement l'avenant, qui a été passé entre PERSONNE1.) et la partie défenderesse, fait référence à un contrat de travail signé le 3 octobre 2023 et non pas le 1^{er} septembre 2022 tel que cela est le cas en l'espèce, mais l'avenant a en outre été signé en date du 17 janvier 2023 et non pas en date du 3 octobre 2022, tel qu'affirmé par la requérante.

S'y ajoute, que le contrat de travail du 1^{er} septembre 2022 était, suivant son article 2, arrivé à terme le 14 octobre 2022, soit avant la signature dudit avenant.

L'avenant en question, à côté des incohérences susénoncées, ne mentionne aucunement une reprise par la partie défenderesse du contrat de travail français du 1^{er} septembre 2022 ayant existé entre la société à responsabilité simplifiée SOCIETE1.) établie à ADRESSE5.) et PERSONNE1.).

Interpellée à l'audience quant à ces éléments, la requérante n'a pas fourni d'explication, sauf à déclarer qu'elle avait réalisé l'ensemble des prestations de travail en relation avec le contrat du 1^{er} septembre 2022 au Luxembourg et non pas en France comme le stipule le contrat.

Ainsi, au vu de ce qui précède et contrairement aux développements d'PERSONNE1.), il ne résulte d'aucun élément probant du dossier que l'avenant au contrat de travail, signé entre elle et la partie défenderesse, vaut engagement de cette dernière à reprendre les dettes salariales et les obligations de la société à responsabilité simplifiée SOCIETE1.) envers la requérante.

Dans la mesure où, la partie défenderesse a cependant dirigé ses demandes afférentes à la période allant du 1^{er} septembre au 14 octobre 2022 à l'encontre de la requérante et non pas à l'égard de la société à responsabilité simplifiée de droit français SOCIETE1.), elle ne saurait prospérer dans ses demandes.

Il y a partant lieu de débouter la requérante de ses demandes tendant au paiement des jours de congés afférent à cette période ainsi qu'à la remise de la fiche de salaire pour le mois de septembre 2022.

- l'avenant du 3 octobre 2022 (signé le 17 janvier 2023)

Le contrat de travail est la convention par laquelle une personne s'engage à mettre son activité à la disposition d'une autre, sous la subordination de laquelle elle se place, moyennant une rémunération.

Le rapport de subordination juridique place le salarié sous l'autorité de l'employeur qui lui donne des ordres concernant l'exécution du travail, en contrôle l'accomplissement et en vérifie les résultats.

L'existence d'un contrat de travail ne dépend ni de la volonté exprimée par les parties, ni de la dénomination ou de la qualification qu'elles ont données à leur convention, mais des conditions de fait dans lesquelles s'exerce cette activité. Il n'a pas de contrat de travail, lorsque la prétendue prestation de travail n'est qu'apparente ou fictive.

La preuve du contrat peut résulter d'un ensemble d'éléments qui constituent des présomptions précises et concordantes faisant conclure à l'existence d'un lien de subordination.

Au vu des incohérences précitées de l'avenant signé en date du 17 janvier 2023 entre la requérante et la défenderesse, il n'est pas établi en l'espèce que celui-ci se réfère bel et bien au contrat du 1^{er} septembre 2022 qui en outre est régi selon ses stipulations par la loi française et aurait dû être exécuté en France.

La juridiction de céans ne saurait dès lors retenir que l'avenant reprend les termes du contrat du 1^{er} septembre 2022.

Toutefois, il y a lieu de relever que la requérante verse en cause deux fiches de salaire à son nom et établies par la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) s.à r.l. qui sont datées du mois de décembre 2022 et du mois de février 2023.

Il est de principe que les mentions énoncées sur les fiches de salaire constituent un aveu extrajudiciaire opposable à l'employeur. (CSJ, 8e chambre, 7/3/2012, N°36480).

Il peut dès lors être admis qu'un contrat de travail ait existé entre parties ayant débuté le 15 octobre 2022 pour s'achever le 15 mars 2023 et qu'il a eu exécution de celui-ci.

Il y a partant lieu d'analyser ultérieurement les demandes se rapportant à cette période.

- le contrat du 27 mars 2022

Il résulte des pièces versées en cause que le contrat du 27 mars 2023 a uniquement été signé par la partie requérante.

Aucune fiche de salaire ou autre élément de preuve tangible permettant d'établir l'exécution d'un contrat de travail entre la défenderesse et PERSONNE1.) ne figure au dossier.

La requérante ne saurait dès lors prospérer dans ses demandes en relation avec le contrat du 27 mars 2023.

Il y a partant d'ores et déjà lieu de rejeter les demandes en paiement d'arriérés de salaires pour la période allant du 15 au 31 mars 2023 ainsi que pour les mois d'avril et de mai 2023, tout comme la demande de production des fiches de salaires afférentes à ceux-ci.

Quant aux demandes principales de la requérante

- arriérés de salaire

Dans ses développements antérieurs, le tribunal a retenu qu'un contrat de travail à durée déterminée a existé pour la période allant du 15 octobre 2022 au 14 mars 2023 inclus.

Il ressort de la fiche de salaire du mois de février 2023 que le salaire horaire brut s'élevait à 14,51.- EUR.

En application des dispositions de l'article 1315 du Code civil, il appartient au salarié de prouver le montant de son salaire et à l'employeur de prouver sa libération.

L'article L. 221-1 al.2 du Code du travail dispose que « *Le salaire stipulé en numéraire est payé chaque mois, et ce au plus tard le dernier jour du mois de calendrier afférent.* »

Il appartient à l'employeur, en sa qualité de débiteur de cette obligation, d'établir qu'il s'est acquitté de son obligation de payer les salaires.

En l'absence de preuve de paiement de la part de l'employeur pour la période allant du 1^{er} au 14 mars 2023 inclus revendiquée par la requérante, il y a lieu de faire droit à la demande de cette dernière.

La période en question compte 10 jours ouvrables de travail, de sorte que la partie demanderesse peut prétendre à $(10 \times 8 \times 14,51) = 1.160,8$ - EUR de salaire. Cependant, la demanderesse a basé ses calculs sur un travail journalier de 7 heures et un taux horaire brut de 13,75 EUR pour aboutir à la somme de 962,5.- EUR. Le tribunal ne saurait cependant accorder de montant supérieur à celui réclamé dans la requête sans statuer *ultra petita*.

Il y a dès lors lieu de déclarer la demande en paiement d'arriérés de salaire brut pour la période du 1^{er} au 14 mars 2023 fondée pour la somme de 962,5.- EUR

- indemnité pour congés non pris

La partie demanderesse réclame une indemnisation pour la période allant du 1^{er} septembre 2022 au 14 mars 2023 de 98 heures de congé qu'elle aurait acquises pendant cette période, mais non encore pris avant la fin de la relation de travail, pour un montant brut de 1.421,98.- EUR.

En vertu de l'article L.233-12 du Code du travail, « *Lorsque le contrat de travail prend fin dans le courant de l'année, le salarié a droit à un douzième de son congé annuel par mois de travail entier sans préjudice des dispositions légales ou conventionnelles relatives au préavis de licenciement.*

Les fractions de mois de travail dépassant quinze jours de calendrier sont comptées comme mois de travail entier.

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. »

Il en suit que le salarié a droit à $(1/12 \text{ de } 26 \text{ jours}) = 2,16$ jours de congé par mois.

Les fractions de mois de travail dépassant 15 jours de calendrier sont comptées comme mois de travail entier lorsque le contrat de travail prend fin dans le courant de l'année.

En l'espèce, le tribunal a retenu dans ses développements antérieurs que la preuve de l'existence d'un contrat de travail était uniquement rapportée pour la période allant du 15 octobre 2022 au 14 mars 2023, qui constitue le dernier jour de travail de la requérante.

Il s'en suit que PERSONNE2.) a droit à cinq mois de congés, soit (5x 2,16 =) 10,8 jours de congés, soit (10,8 x 8=) 86,4 heures de congés. La fiche de salaire du mois de février fait en outre état d'un solde de 86,65 heures de congés non pris.

L'indemnité pour congés non pris pour cette période s'élève dès lors à (86,4 x14,51) 1.253,664.- EUR et il y a partant lieu de condamner la partie défenderesse à payer à la requérante le montant en question.

- Demande de remise de documents

Dans la mesure où la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) s.à r.l. n'a pas remis à PERSONNE1.) la fiche de salaire pour la période du 1^{er} au 14 mars, il y a lieu d'enjoindre la partie défenderesse de délivrer à la requérante la fiche de salaire en question dans les quinze jours de la notification du présent jugement, sous peine d'astreinte de 20.- EUR par jour de retard à partir de l'expiration du délai de quinzaine. Celle-ci est à plafonner à 500.- EUR.

- Quant à la retenue sur salaire

Aux termes de l'article L.224-3 du Code du travail « *il ne peut être fait de retenue par l'employeur sur les salaires tels qu'ils sont déterminés au dernier alinéa de l'article précédent que*

1. du chef d'amendes encourues par le salarié en vertu de ce code, en vertu de la loi, en vertu de son statut ou en vertu du règlement d'ordre intérieur d'un établissement, régulièrement affiché ;

2. du chef de réparation du dommage causé par la faute du salarié ;

3. du chef de fournitures au salarié :

a) d'outils ou d'instruments nécessaires au travail et de l'entretien de ceux-ci

b) de matières ou de matériaux nécessaires au travail et dont les salariés ont la charge selon l'usage admis ou aux termes de leur engagement ;

4. du chef d'avances faites en argent.

Les retenues mentionnées ci-dessus ne se confondent ni avec la partie saisissable, ni avec la partie cessible. Celles énumérées sous 1,2 et 4 ne peuvent dépasser le dixième du salaire.

Les acomptes versés pour une période de travail révolue ou en cours, pour laquelle un décompte définitif n'a pas encore été établi, ne sont pas considérés comme avance au sens du point 4 ci-dessus ».

Face aux contestations d'PERSONNE1.) quant à la réalité de l'acompte inscrit sur la fiche de salaire du mois de décembre 2022, et en l'absence de preuve de paiement de celui-ci rapportée par société à responsabilité limitée SOCIETE1.) s.à r.l., qui ne s'est pas présentée à l'audience, le Tribunal retient que la retenue sur salaire opérée par la partie défenderesse n'était pas justifiée au vu des dispositions de l'article L.224-3 du Code du travail.

Il y a dès lors lieu de faire droit à la demande de la requérante en paiement du solde du salaire pour le mois de décembre 2022 s'élevant à 225.-EUR.

À titre de corollaire de la condamnation de paiement qui précède, il y a encore lieu de faire droit à la demande d'PERSONNE1.) en rectification de sa fiche de salaire relative au mois

de décembre 2022, et ce sous peine d'astreinte de 20,- EUR par jour, pour assurer l'efficacité de la condamnation en question. L'astreinte est plafonnée à 500.- EUR.

Accessoires

- *Demande 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 demande d'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 250 euros, étant donné qu'il serait inéquitable de laisser une partie des frais exposés, mais non compris dans les dépens, à sa charge.

- *Exécution provisoire*

L'article 148 alinéa 3 du Nouveau Code de procédure civile prévoit que le jugement est exécutoire par provision s'il s'agit de salaires échus. Dans la mesure où les jours de congés non pris ont la nature d'un substitut de salaire, il y a lieu d'ordonner l'exécution provisoire de la condamnation au paiement des arriérés de salaire, du solde de salaire et de l'indemnité compensatoire pour congés non pris.

- *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 la société SOCIETE1.) s.à r.l..

PAR CES MOTIFS

le Tribunal du travail de et à Luxembourg statuant par défaut à l'encontre de la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) s.à r.l. et en premier ressort,

reçoit la demande en la forme,

dit fondée la demande d'PERSONNE1.) en paiement d'arriérés de salaire pour la période du 1^{er} au 14 mars 2023,

condamne la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) s.à r.l. à payer à PERSONNE3.) la somme de 962,5.- EUR euros brut à titre d'arriérés de salaire pour la période allant du 1^{er} au 14 mars 2023 avec les intérêts légaux à partir de la demande en justice, soit le 25 juin 2024, jusqu'à solde,

dit non fondée la demande d PERSONNE1.) en paiement d'arriérés de salaire pour la période du 15 au 31 mars 2023 ainsi que pour les mois d'avril et de mai 2023,

dit fondée la demande d'PERSONNE1.) en paiement d'une indemnité pour congés non pris pour la période allant du 15 octobre 2022 au 14 mars 2023,

condamne la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) s.à r.l. à payer à PERSONNE1.) la somme de 1.253,664.- euros brut à titre d'indemnité compensatoire pour congés non pris pour la période allant du 15 octobre 2022 au 14 mars 2023 avec les intérêts légaux à partir de la demande en justice, soit le 25 juin 2024, jusqu'à solde,

dit non fondée la demande d' PERSONNE1.) en paiement d'une indemnité pour congés non pris pour la période allant du 1^{er} septembre au 14 octobre 2022 et pour la période du 15 mars au 5 mai 2023,

dit fondée la demande d'PERSONNE1.) en paiement du solde de salaire pour le mois de décembre 2022,

condamne la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) s.à r.l. à payer à PERSONNE1.) la somme de 225.-euros à titre de solde sur du salaire du mois de décembre 2022 ,avec les intérêts légaux à partir de la demande en justice, soit le 25 juin 2024, jusqu'à solde,

condamne la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) s.à r.l. à remettre à PERSONNE1.) une version rectifiée de sa fiche de salaire du mois de décembre 2022, faisant abstraction de la déduction « acompte 225.- EUR», et ce dans la quinzaine de la notification du présent jugement, sous peine d'une astreinte de 20,- EUR par jour de retard, le maximum de l'astreinte étant fixé à 500.- EUR,

ordonne à la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) s.à r.l. de remettre à PERSONNE1.) la fiche de salaire pour la période allant du 1^{er} au 14 mars 2023, dans les quinze jours de la notification du présent jugement, sous peine d'astreinte de 20,- euros par jour de retard à partir de l'expiration du délai de quinzaine, limitée au montant maximal de 500.- EUR,

dit non fondée la demande de remise des fiches de salaire pour le mois de septembre 2022 et pour la période allant du 15 au 31 mars 2023 ainsi pour les mois d'avril et mai 2023,

condamne la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) s.à r.l. à payer à PERSONNE1.) une indemnité de procédure de 250.- EUR sur base de l'article 240 du Nouveau Code de Procédure Civile,

ordonne l'exécution provisoire de la condamnation de la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) s.à r.l. au paiement des arriérés de salaire, du solde de salaire et de l'indemnité compensatoire pour congés non pris, en sus les intérêts au taux légal, nonobstant toutes voies de recours et avant enregistrement,

condamne la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) s.à r.l. aux frais et dépens de l'instance.

Ainsi fait et prononcé par Frédéric GRUHLKE, juge de paix de et à Luxembourg, siégeant comme Président du Tribunal du Travail, assisté du greffier Timothé BERTANIER, qui ont signé le présent jugement, date qu'en tête,

s. Frédéric GRUHLKE

s. Timothé BERTANIER

