

Texte pseudonymisé

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

Rép.fisc.no. 2040/22

**JUSTICE DE PAIX DE LUXEMBOURG**

**TRIBUNAL DU TRAVAIL**

**AUDIENCE PUBLIQUE DU  
MARDI, 12 JUILLET 2022**

LE TRIBUNAL DU TRAVAIL DE ET A LUXEMBOURG

DANS LA COMPOSITION:

Béatrice SCHAFFNER, juge de paix  
Philippe HECK  
Laurent BAUMGARTEN  
Yves ENDERS

Présidente  
Assesseur - employeur  
Assesseur - salarié  
Greffier

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

**ENTRE:**

**PERSONNE1.),**

demeurant à B-ADRESSE1.),

**partie demanderesse originaire,  
partie défenderesse sur reconvention,**

comparant par Maître Victorien HERGOTT, avocat, en remplacement de Maître David GIABBANI, avocat à la Cour, les deux demeurant à Luxembourg,

**E T:**

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

établie et ayant son siège social à L-ADRESSE2.), représentée par son gérant actuellement en fonctions, inscrite au registre de commerce et des sociétés de Luxembourg sous le numéro NUMERO1.),

**partie défenderesse originaire,  
partie demanderesse par reconvention,**

comparant par la société à responsabilité limitée DCL AVOCATS s.à r.l., inscrite à la liste V du tableau de l'Ordre des avocats du Barreau de Luxembourg, établie et ayant son siège social à L-2324 Luxembourg, 9, avenue Jean-Pierre Pescatore, immatriculée au registre de commerce et des sociétés de Luxembourg sous le numéro B 212277, représentée aux fins de la présente procédure par Maître Nadine CAMBONIE, avocat à la Cour, demeurant à Luxembourg.

---

**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 14 octobre 2019.

Sur convocations émanant du greffe, les parties furent convoquées à l'audience publique du 19 novembre 2019.

Après refixation, l'affaire fut utilement retenue à l'audience publique du 21 juin 2022. A l'audience de ce jour, la partie demanderesse fut représentée par Maître Victorien HERGOTT, tandis que la partie défenderesse fut représentée par Maître Nadine CAMBONIE.

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

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 de la Justice de Paix de et à Luxembourg en date du 14 octobre 2019, PERSONNE1.) a fait convoquer son ancien employeur, la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) s.à r.l., devant le Tribunal du Travail de ce siège pour

- voir déclarer la transaction signée entre les parties au litige nulle et de nul effet ;
- déclarer le congédiement purement abusif ;
- voir condamner la partie défenderesse à lui payer le montant de 14.145.- € à titre du préjudice moral et le montant de 42.435.- € au titre du préjudice matériel, ou tout autre montant même supérieur à évaluer ex aequo et bono par le tribunal ou à dire d'experts, avec les intérêts légaux à partir de la demande en justice jusqu'à solde ;
- voir condamner la partie défenderesse à lui payer le montant de 7.072,50 € du fait qu'il a été obligé de signer un « settlement agreement » sous la contrainte, ou tout autre montant même supérieur à évaluer ex aequo et bono par le tribunal ou à dire d'experts, avec les intérêts légaux à partir de la demande en justice jusqu'à solde ;

- voir condamner la partie défenderesse à lui remettre son certificat U1 sous peine d'une astreinte de 100.- € par jour de retard à compter de la notification de la requête ;
- voir condamner la partie défenderesse à lui payer une indemnité de procédure d'un montant de 1.500.- € sur base de l'article 240 du nouveau code de procédure civile ;
- voir condamner la partie défenderesse à tous les frais et dépens de l'instance, sinon à se voir instituer un partage qui lui est largement favorable.

La demande est recevable pour avoir été introduite dans les forme et délai de la loi.

A l'audience du 21 juin 2022, le requérant a demandé acte qu'il renonçait à sa demande en versement du certificat U1 alors que la partie défenderesse le lui aurait remis depuis l'introduction de la demande en justice.

Le requérant a finalement demandé acte qu'il réduisait sa demande en réparation du préjudice matériel qu'il aurait subi du fait de son licenciement abusif à la somme de 21.402,86 €

Acte lui en est donné.

### **I. Quant aux faits**

La partie défenderesse, qui a engagé le requérant le 2 avril 2012 en qualité de « chief account », l'a licencié avec préavis par courrier daté du 29 avril 2019.

En date du 30 avril 2019, les parties au litige ont conclu une transaction.

Le requérant a demandé les motifs de son licenciement le 29 mai 2019.

Par courrier daté du 26 juin 2019, la partie défenderesse a refusé de fournir au requérant les motifs de son licenciement en prenant argument du fait que les parties au litige avaient signé une transaction le 30 avril 2019 :

*[A large diagonal line is drawn across the page, likely indicating a redaction or a placeholder for content.]*

## **II. Quant à la validité de la transaction**

### **A. Quant aux moyens des parties au litige**

Le requérant demande en premier lieu à ce que la transaction du 30 avril 2019 soit déclarée nulle et de nul effet.

Il expose en premier lieu qu'en date du 30 avril 2019, en venant de sa pause déjeuner, il a été convoqué par deux de ses supérieurs hiérarchiques pour un entretien au cours duquel on l'aurait informé qu'il était licencié.

Il expose ensuite que lors de cet entretien, on l'a informé du motif du licenciement, à savoir un « manque de motivation », motif non autrement étayé.

Il expose ensuite qu'il a été informé par les deux managers présents que la lettre recommandée lui annonçant son licenciement lui a été envoyée la veille, à savoir le 29 avril 2019.

Il expose ensuite que pendant cet entretien, la partie défenderesse lui a soumis un « settlement agreement ».

Il expose encore qu'il s'est enquis sur la possibilité de faire lire cette transaction à son avocat et qu'on lui a répondu que cela ne serait pas possible.

Il expose finalement qu'en présence des deux managers et sous leurs yeux, il s'est senti obligé de signer la transaction.

Il fait ainsi en premier lieu valoir que la transaction est nulle alors qu'il n'aurait au moment de sa signature pas encore eu connaissance de son licenciement.

Il fait en effet valoir que son licenciement ne lui a suivant sa transaction été notifié que le 29 avril 2019.

Il fait encore valoir qu'il a été licencié au moment de la signature de la transaction et que ce licenciement oral n'est pas un licenciement valable.

Il fait finalement valoir à ce sujet que son consentement n'a pas été éclairé au moment de la signature de la transaction alors qu'il n'aurait pas encore reçu sa lettre de licenciement quand on lui a demandé de signer la transaction.

Il fait ainsi valoir qu'il n'a pas pu réfléchir à la transaction litigieuse à tête reposée.

Le requérant fait ensuite valoir que les circonstances dans lesquelles la transaction a été signée démontre une certaine contrainte exercée sur lui alors qu'il aurait face de ses managers pensé qu'il n'avait pas d'autre choix que de signer.

Il fait ainsi valoir que la signature de la transaction a également été obtenue alors que son consentement a été vicié.

Le requérant fait finalement valoir qu'il y a nullité de la transaction alors qu'il n'aurait pas pu transiger sur les droits d'ordre public garantis par le code du travail, tels l'indemnité compensatoire de préavis et l'indemnité de départ.

Il fait ainsi valoir que la transaction ne contient pas de véritable indemnité transactionnelle dans la mesure où celle-ci est conditionnelle et constitue en réalité l'indemnité compensatoire de préavis qui serait de droit pour le salarié.

Il fait encore valoir à ce sujet que le montant conditionnel qui lui est dû au titre du préavis est dérisoire et sans commune mesure avec les concessions qu'il aurait faites et consistant à renoncer à toutes revendications salariales ultérieures.

Il fait finalement valoir à ce sujet que la partie défenderesse lui a fait croire qu'elle a fait des concessions alors qu'il s'agit en réalité de droits qui lui sont attribués par la loi.

Le requérant fait finalement valoir que la seule concession effectuée par la partie défenderesse consiste dans le fait qu'elle l'a dispensé de prester le préavis, concession qui serait plus dans l'intérêt de son ancien employeur que du sien.

La partie défenderesse fait quant à elle valoir que le requérant a au moment de la signature de la transaction du 30 avril 2019 déjà été licencié, de sorte qu'il aurait valablement signé cette transaction et que cette dernière serait valable.

Elle fait ensuite valoir que les conditions des articles 2052 et 2053 du code civil, qui limiteraient les conditions pour remettre en cause une transaction, ne sont pas remplies en l'espèce.

Elle se base ensuite sur un arrêt de la Cour d'appel du 23 avril 2020, numéro CAL-20190034 du rôle, pour retenir qu'elle a en accordant au requérant dans la transaction la dispense de travail pendant son préavis bien fait bien fait une concession dans cette transaction.

Elle fait en effet valoir qu'il n'y a pas de concession réciproque dans l'hypothèse dans laquelle la dispense de travail est déjà accordée dans la lettre de licenciement alors que la transaction n'apporterait dans ce cas rien de plus que la lettre de licenciement.

Elle fait ainsi valoir qu'elle n'a en l'espèce pas déjà accordé de dispense de travail dans la lettre de licenciement.

Elle fait ensuite valoir que la transaction accorde au requérant quatre mois de préavis qui auraient été transformés en indemnité transactionnelle s'il avait retrouvé du travail.

Elle fait ainsi valoir que le revenu lui aurait dans ce dernier cas été payé jusqu'à la fin.

Elle fait partant valoir qu'il s'agit là de vraies concessions et que la transaction litigieuse est dès lors équilibrée.

Elle conteste finalement avoir exercé une contrainte sur le requérant au moment de la signature de la transaction.

Elle soutient à ce sujet que le requérant, qui aurait eu cinquante ans et sept ans d'ancienneté dans la société au moment de la conclusion de la transaction, n'est pas intimidable et qu'il a signé la transaction en connaissance de cause.

Le requérant fait valoir qu'il n'avait pas encore été licencié à la date du 30 avril 2019 de sorte qu'il n'a au moment de la transaction pas disposé de ses droits.

## B. Quant aux motifs du jugement

Il résulte des éléments du dossier que la partie défenderesse a licencié le requérant le 29 avril 2019 par lettre recommandée à la poste.

Le licenciement est dès lors devenu effectif à la date du 29 avril 2019, de sorte que la partie défenderesse n'a pas pu licencier le requérant encore oralement le 30 avril 2019.

Le moyen du requérant relatif à son licenciement oral doit partant être rejeté.

Il appartient ensuite au requérant de prouver que son consentement n'a au moment de la signature de la transaction du 30 avril 2019 pas été libre et éclairé.

Si la preuve du vice du consentement peut être rapportée par tous moyens, il appartient au demandeur en nullité d'un acte prétendument vicié de prouver le défaut de consentement libre et éclairé, qu'il s'agisse d'un vice de consentement ou d'une absence totale de consentement.

La partie défenderesse n'a pas contesté la version des faits du requérant par rapport à la journée du 30 avril 2019.

Etant donné que la partie défenderesse a envoyé au requérant sa lettre de licenciement le 29 avril 2019 et que le requérant ne pouvait pas encore l'avoir reçue le jour suivant, le 30 avril 2019, le requérant n'a en tout état de cause pas pu réfléchir à la transaction.

Le tribunal de ce siège considère partant que le consentement du requérant, donné sans réflexion mûre et éclairée, n'est pas valable.

A défaut de consentement valable du requérant, la transaction est à annuler de ce chef.

### **III. Quant au caractère abusif du licenciement**

#### **A. Quant aux moyens des parties au litige**

Le requérant fait ensuite valoir que son licenciement est abusif alors que la partie défenderesse n'aurait pas répondu à sa demande en communication des motifs de son licenciement.

Il fait en effet valoir que suite à sa demande de motifs du 29 mai 2019, la partie défenderesse a dans sa réponse du 26 juin 2019 simplement fait référence à la transaction, ce qui dénuerait cette réponse de toute motivation.

La partie défenderesse n'a pas contesté qu'elle n'a pas répondu à la demande de motifs du requérant.

#### **B. Quant aux motifs du jugement**

Aux termes de l'article L.124-5 du code du travail :

*« (1) Dans un délai d'un mois à compter de la notification du licenciement conformément aux dispositions de l'article L.124-3, le salarié peut, par lettre recommandée, demander à l'employeur les motifs du licenciement.*

*(2) L'employeur est tenu d'énoncer avec précision par lettre recommandée, au plus tard un mois après la notification de la lettre recommandée, le ou les motifs du licenciement liés à l'aptitude ou à la conduite du salarié ou fondés sur les nécessités du fonctionnement de l'entreprise, de l'établissement ou du service qui doivent être réels et sérieux.*

*A défaut de motivation écrite formulée avant l'expiration du délai visé à l'alinéa qui précède, le licenciement est abusif. »*

Il résulte des éléments du dossier que le requérant a demandé les motifs de son licenciement par courrier daté du 29 mai 2019.

Il en résulte ensuite que la partie défenderesse lui a à ce courrier répondu qu'elle n'allait au vu de la transaction signée entre les parties au litige pas lui fournir ces motifs

La transaction étant cependant au vu des considérations qui précèdent nulle, la partie défenderesse aurait dû fournir les motifs du licenciement au requérant suite à sa demande en ce sens.

Etant donné qu'elle ne l'a pas fait, le licenciement qu'elle a prononcé à l'encontre du requérant par courrier daté du 29 avril 2019 doit être déclaré abusif.

#### **IV. Quant aux demandes pécuniaires du requérant**

##### **A. Quant au dommage matériel**

###### **a) Quant aux moyens des parties au litige**

Le requérant demande en premier lieu à voir condamner la partie défenderesse à lui payer le montant de 21.402,86 € à titre de réparation du préjudice matériel qu'il aurait subi du fait de son licenciement abusif.

La partie défenderesse fait valoir que les recherches d'emploi effectuées par le requérant sont insuffisantes.

Elle fait en effet valoir que le requérant n'a pas fait de recherches d'emploi pendant les quatre mois de préavis qu'il aurait été dispensés de prester, ni même le mois d'après.

Elle fait ainsi valoir que le requérant n'a pendant cinq mois fait aucune recherche d'emploi pour ensuite faire cinq demandes d'emploi en octobre 2019 et sept demandes d'emploi en novembre 2019.

Elle fait encore valoir qu'il n'y a pas de situation de blocage dans le domaine d'activité du requérant.

Elle fait finalement valoir que le décompte versé par le requérant pose problème.

Elle fait en effet valoir que dans la pièce que le requérant a versée au titre du chômage qu'il a perçu en Belgique ne permet pas de ventiler mensuellement le chômage qu'il a touché.

###### **b) Quant aux motifs du jugement**

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 son licenciement doit normalement être pris en considération pour fixer le préjudice matériel qu'il a subi du fait de ce congédiement.

Les pertes subies ne sont en outre 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 nouvel emploi, le salarié étant obligé de faire tous les efforts nécessaires pour trouver un emploi de remplacement et pour minimiser son dommage.

Le salarié est obligé de minimiser son préjudice et de faire les efforts nécessaires pour trouver le plus tôt possible un emploi de remplacement.

Il ne saurait se cantonner dans une attitude passive et se contenter d'une simple inscription comme chômeur.

Or, le requérant, qui a été licencié avec préavis le 29 avril 2019 et qui a suivant la transaction signée entre les parties au litige été dispensé de prester ce préavis, n'a d'après les recherches d'emploi qu'il a versées au dossier commencé à rechercher du travail que fin octobre 2019.

Le requérant n'a partant pas démontré qu'il a fait les efforts nécessaires pour trouver un nouvel emploi et pour minimiser son préjudice, de sorte qu'il doit être débouté de sa demande en réparation du préjudice matériel qu'il aurait subi du fait de son licenciement abusif.

## B. Quant au dommage moral

### a) Quant aux moyens des parties au litige

Le requérant demande ensuite à voir condamner la partie défenderesse à lui payer le montant de 14.145.- € à titre de réparation du préjudice moral qu'il aurait subi du fait de son licenciement abusif.

La partie défenderesse conteste cette demande.

Elle fait valoir que la transaction est valable et que le requérant a bénéficié d'un préavis de quatre mois.

Elle fait encore valoir que le requérant n'a pas fait de recherches d'emploi.

Elle fait finalement valoir que le quantum de la demande est exagéré, le requérant n'ayant que sept ans d'ancienneté dans son entreprise.

### b) Quant aux motifs du jugement

Le licenciement d'un salarié lui cause de l'anxiété quant à son avenir professionnel et une incertitude quant à la possibilité de retrouver au plus vite un emploi après une certaine période de stabilité dans son emploi auprès du même employeur, cet état dépendant aussi de l'attitude de ce salarié qui doit prouver qu'il s'est effectivement fait des soucis pour son avenir professionnel et que l'obligation de chercher un nouvel emploi lui a causé des tracas.

Le salarié subit en outre un préjudice moral du fait de l'atteinte portée à sa dignité de salarié qui est à évaluer en fonction de la durée des relations de travail et des circonstances dans lesquelles le licenciement s'est opéré.

Le requérant, qui n'a pas établi qu'il a activement cherché un nouvel emploi immédiatement après son licenciement, n'a de ce fait pas démontré qu'il s'est fait des soucis pour son avenir professionnel.

Le requérant a cependant subi un préjudice moral du fait de l'atteinte portée à sa dignité de salarié, préjudice moral que le tribunal de ce siège évalue à la somme de 7.000.- €

## C. Quant au dommage moral pour consentement vicié

### a) Quant aux moyens des parties au litige

Le requérant demande ensuite à voir condamner la partie défenderesse à lui payer le montant de 7.072,50 € « pour consentement vicié ».

A l'appui de sa troisième demande, le requérant a en effet fait valoir dans sa requête que la partie défenderesse a lors de la signature de la transaction exercé une certaine contrainte sur lui.

La partie défenderesse fait valoir que cette demande fait double emploi avec la remise en cause de la transaction.

#### b) Quant aux motifs du jugement

Or, le requérant est resté en défaut de prouver que la partie défenderesse a également exercé sur lui une contrainte au moment de la signature de la transaction du 30 avril 2019.

La troisième demande du requérant doit partant être déclarée non fondée.

### **V. Quant à la demande reconventionnelle de la partie défenderesse**

#### A. Quant aux moyens des parties au litige

Dans l'hypothèse où la demande du requérant en nullité de la transaction devait être déclarée fondée, la partie défenderesse a à l'audience du 21 juin 2022 formulé une première demande reconventionnelle tendant à voir condamner le requérant à lui payer le montant de 21.030,08 €

Elle fait valoir à l'appui de sa première demande reconventionnelle que le requérant n'a jamais résilié sa transaction.

Elle fait ensuite valoir que le requérant n'a introduit aucune demande en annulation de la transaction devant le tribunal avant l'introduction de la requête ayant initié le litige actuel.

Elle fait ainsi valoir que la requête du 14 octobre 2019, sollicitant la nullité de la transaction et une indemnisation d'un licenciement prétendument abusif, a été déposée après la fin du préavis, préavis dispensé de travail.

Elle donne cependant à considérer que seule la transaction dispensait le requérant de prêter son préavis.

Elle fait donc valoir que si la transaction devait être reconnue comme nulle, le requérant était en absence injustifiée pendant la période allant du 30 avril 2019 jusqu'au 31 août 2019, soit pendant toute sa période de préavis, et qu'il a ainsi touché quatre mois de salaire sans être dispensé de travail et sans contrepartie de travail, soit  $[4(\text{mois}) \times 5.257,52 \text{ €}(\text{salaire mensuel}) =] 21.030,08 \text{ €}$

Elle demande partant reconventionnellement à voir condamner le requérant à lui payer le montant de 21.030,08 €

La partie défenderesse fait cette demande principalement sur base de la répétition de l'indu, subsidiairement sur base de l'enrichissement sans cause.

Elle fait ainsi valoir que les conditions pour la répétition de l'indu sont remplies en l'espèce, à savoir un paiement, un paiement indu et une erreur, un paiement sur base d'une transaction erronée.

Le requérant fait valoir que la demande reconventionnelle de la partie défenderesse est tirée par les cheveux et que cette dernière ne peut pas se prévaloir de sa propre turpitude.

Il fait en effet valoir que la partie qui est responsable de la nullité de la transaction ne peut pas se prévaloir de cette nullité pour obtenir la restitution des sommes qu'elle a versées.

La partie défenderesse fait encore valoir que si la transaction était nulle, le requérant n'a plus été dispensé de prêter son préavis et qu'il aurait dû revenir travailler les quatre mois de préavis.

Elle fait partant valoir que le requérant aurait pu résilier la transaction et revenir travailler pendant le préavis, ce qu'il n'aurait pas fait.

La partie défenderesse donne ainsi à considérer qu'elle a versé au requérant quatre mois de salaire sur base d'une dispense remise en cause par son ancien salarié.

#### B. Quant aux motifs du jugement

Or, la partie défenderesse, qui n'a pas contesté la version des faits du requérant, ne lui a pas laissé le temps de réfléchir avant de conclure la transaction, de sorte qu'elle se trouve à l'origine de la situation dans laquelle elle se trouve actuellement et que cette dernière lui est seule imputable.

Comme l'a à juste titre fait plaider le requérant, la partie défenderesse ne saurait partant en application de l'adage « nemo auditur propriam turpitudinem allegans » pas obtenir le remboursement des quatre mois de salaire qu'elle a payés à son ancien salarié pendant le préavis qu'il a été dispensé de prêter.

La demande reconventionnelle de la partie défenderesse doit partant être déclarée non fondée.

#### VI. Quant aux demandes en allocation d'une indemnité de procédure

Le requérant demande finalement une indemnité de procédure d'un montant de 1.500.- € sur base de l'article 240 du nouveau code de procédure civile.

Il est inéquitable de laisser à la charge du requérant l'intégralité des sommes exposées par lui et non comprises dans les dépens.

Eu égard à la nature de l'affaire, aux soins qu'elle requiert, aux difficultés qu'elle comporte et à son sort, il échet de fixer l'indemnité de procédure devant revenir au requérant à la somme de 1.000.- €

La partie défenderesse demande quant à elle une indemnité de procédure d'un montant de 1.000.- €

La demande de la partie défenderesse en allocation d'une indemnité de procédure doit être déclarée non fondée eu égard à l'issue du litige.

### **PAR CES MOTIFS**

**le Tribunal du Travail de et à Luxembourg**

**statuant contradictoirement et en premier ressort,**

**déclare** les demandes principales et reconventionnelles recevables en la forme ;

**donne** acte à PERSONNE1.) qu'il renonce à sa demande en versement du certificat U1 ;

lui **donne** finalement acte qu'il réduit sa demande en réparation du préjudice matériel qu'il aurait subi du fait de son licenciement abusif à la somme de 21.402,86 €;

**déclare** nulle et de nul effet la transaction que les parties au litige ont signée en date du 30 avril 2019 ;

**déclare** le licenciement que la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) s.à r.l. a prononcé à l'encontre de PERSONNE1.) par courrier daté du 29 avril 2019 abusif ;

**déclare** non fondée la demande de PERSONNE1.) en réparation du préjudice matériel qu'il aurait subi du fait de son licenciement abusif et la rejette ;

**déclare** fondée sa demande en réparation du préjudice moral qu'il a subi de ce fait pour le montant de 7.000.- €;

**déclare** non fondée sa demande en réparation du dommage moral pour consentement vicié lors de la transaction et la rejette ;

partant **condamne** la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) s.à r.l. à payer à PERSONNE1.) le montant de 7.000.- € avec les intérêts légaux à partir du 14 octobre 2019, date du dépôt de la requête, jusqu'à solde ;

**déclare** fondée la demande de PERSONNE1.) en allocation d'une indemnité de procédure pour le montant de 1.000.- €;

partant **condamne** la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) s.à r.l. à payer à PERSONNE1.) le montant de 1.000.- € sur base de l'article 240 du nouveau code de procédure civile ;

**déclare** non fondée la demande de la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) s.à r.l. en allocation d'une indemnité de procédure et la rejette ;

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

Ainsi fait et jugé par Béatrice SCHAFFNER, juge de paix de et 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 du greffier Yves ENDERS, en audience publique, date qu'en tête, au prétoire de la Justice de Paix à LUXEMBOURG, et qui ont signé le présent jugement.

**s. Béatrice SCHAFFNER**

**s. Yves ENDERS**