

Texte pseudonymisé

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

Rép.no 396/2025
(rôle L-TRAV-427/22)

JUSTICE DE PAIX DE LUXEMBOURG
TRIBUNAL DU TRAVAIL

AUDIENCE PUBLIQUE DU
MARDI, 4 FEVRIER 2025

LE TRIBUNAL DU TRAVAIL DE ET A LUXEMBOURG

DANS LA COMPOSITION:

Béatrice SCHAFFNER, juge de paix	Présidente
Jeff JÜCH	Assesseur - employeur
Alain BACK	Assesseur - salarié
Timothé BERTANIER	Greffier

A RENDU LE JUGEMENT QUI SUIT
DANS LA CAUSE

ENTRE:

PERSONNE1.),

demeurant à L-ADRESSE1.), ayant initialement élu domicile en l'étude de Maître David GIABBANI, avocat à la Cour, demeurant à L-1449 Luxembourg, 4, rue de l'Eau,

PARTIE DEMANDERESSE,

comparant désormais par Maître Mathilde BONINSEGNA, avocat à la Cour, demeurant à Luxembourg,

ET:

la société anonyme de droit français SOCIETE1.) s.a.,

établie et ayant son siège social à F-ADRESSE2.), inscrite au registre de commerce et des sociétés de Nanterre sous le numéro NUMERO1.), représentée par son conseil d'administration actuellement

en fonctions, exploitant une succursale luxembourgeoise dénommée SOCIETE1.), Luxembourg branch, sise L-ADRESSE3.), immatriculée au registre de commerce et des sociétés de Luxembourg sous le numéro NUMERO2.),

PARTIE DEFENDERESSE,

comparant par la société anonyme ELVINGER HOSS PRUSSEN s.a., établie et ayant son siège social à L-1340 Luxembourg, 2, place Winston Churchill, immatriculée au registre de commerce et des sociétés sous le numéro B 209 469, inscrite à la liste V du Tableau de l'Ordre des Avocats du Barreau de Luxembourg, représentée aux fins de la présente procédure par Maître Lukas ADAM, avocat à la Cour, en remplacement de Maître Pierre ELVINGER, avocat à la Cour, les deux demeurant à Luxembourg,

ainsi que de :

L'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG,

représenté par Monsieur le Ministre d'État, ayant ses bureaux à L-1341 Luxembourg, 2, Place de Clairefontaine, pour autant que de besoin par Monsieur le Ministre du Travail et de l'Emploi, ayant ses bureaux à L-2763 Luxembourg, 26, rue Sainte-Zithe, ayant dans ses attributions le Fonds pour l'emploi,

comparant par Maître Céline ALVES FERNANDES, avocat, en remplacement de Maître Emmanuel REVEILLAUD, avocat à la Cour, les deux 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 29 juillet 2022.

Sur convocations émanant du greffe, les parties furent convoquées à l'audience publique du 5 septembre 2022.

Après refixations, l'affaire fut utilement retenue à l'audience publique du 7 janvier 2025. A cette audience, la partie demanderesse fut représentée par Maître Mathilde BONINSEGNA, tandis que la partie défenderesse fut représentée par Maître Lukas ADAM.

L'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, pris en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'emploi, fut représenté par Maître Céline ALVES FERNANDES.

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 a été reporté le

JUGEMENT QUI SUIT:

Par requête déposée au greffe de la Justice de Paix de et à Luxembourg en date du 29 juillet 2022, PERSONNE1.) a fait convoquer son ancien employeur, la société anonyme de droit français SOCIETE1.) s.a., devant le Tribunal du Travail de ce siège pour le voir condamner à lui payer suite à son licenciement qu'il qualifie d'abusif les montants suivants :

1) dommage matériel :	26.191,08 €
2) dommage moral :	8.730,36 €
3) arriérés de salaire :	10.607,39 €
4) prime de fidélité :	2.182,59 €
5) dommages et intérêts pour harcèlement moral :	34.921,44 €

soit en tout le montant de 82.632,86 € ou tout autre montant même supérieur à évaluer ex aequo et bono par le tribunal ou à dire d'expert, avec les intérêts légaux à partir de la demande en justice jusqu'à solde.

Le requérant demande ensuite à voir condamner la partie défenderesse à lui payer le montant de 5.000.- € à titre des frais et honoraires d'avocat qu'il a dû exposer pour faire valoir ses droits en justice.

Le requérant demande encore une indemnité de procédure d'un montant de 2.000.- € sur base de l'article 240 du nouveau code de procédure civile.

Il demande finalement à 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.

Par la même requête, le requérant a fait mettre en intervention l'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, pris en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'emploi, afin qu'il puisse faire valoir ses droits.

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

A l'audience du 7 janvier 2025, l'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, pris en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'emploi, a requis acte qu'il demandait sur base de l'article L.521-4 du code du travail la condamnation de la partie défenderesse à lui rembourser le montant de 25.330,25 € à titre des indemnités de chômage qu'il a versées au requérant pour la période allant du 15 août 2021 au 22 avril 2022 inclus, avec les intérêts légaux à partir de la demande jusqu'à solde.

Acte lui en est donné.

I. Quant au harcèlement moral

A. Quant aux moyens des parties au litige

Le requérant demande notamment à voir condamner la partie défenderesse à lui payer le montant de 34.921,44 € à titre de réparation du préjudice qu'il aurait subi du fait de l'inobservation par son ancien employeur de son obligation de procéder à une enquête et de mettre un terme aux faits de harcèlement dénoncés.

Il fait ainsi valoir

- que la connaissance par l'employeur des faits de harcèlement moral est la condition nécessaire pour rendre fautive l'omission de prendre des mesures appropriées pour faire cesser les faits de harcèlement ;

- que cette connaissance s'opère par l'information donnée aux dirigeants de l'entreprise ayant pouvoir de faire cesser ou de prévenir les faits de harcèlement ;
- que par courrier du 26 novembre 2020, il a dénoncé à la partie défenderesse des faits potentiellement constitutifs de harcèlement moral de façon circonstanciée et sur plusieurs pages ;
- que la partie défenderesse s'est contentée par courrier du 13 janvier 2021 de contester tout fait de harcèlement au sein de la société sans faire une enquête et de tourner la dénonciation du requérant en dérision ;
- que la partie défenderesse se fourvoie encore dans ce même courrier en lui réclamant des preuves des faits reprochés ;
- que la partie défenderesse n'a effectué aucune enquête au sein de la société pour connaître la teneur exacte des faits reprochés par lui comme elle en a l'obligation ;
- que de façon subséquente, la partie défenderesse n'a pas non plus mis en place des mesures pour prévenir ou faire cesser les faits de harcèlement moral dont il se plaignait ;
- que la partie défenderesse doit ainsi répondre des agissements des personnes qui exercent de fait ou de droit une autorité sur ses salariés ;
- que la partie défenderesse s'est rendue fautive par son omission de prendre des mesures appropriées pour faire cesser les faits de harcèlement ;
- qu'il réclame partant sur base de l'article 1134 du code civil la réparation du préjudice subi du fait de l'inobservation par la partie défenderesse de son obligation de procéder à une enquête et de mettre un terme aux faits de harcèlement dénoncés.

La partie défenderesse conteste tout harcèlement moral du requérant.

Elle fait en premier lieu valoir que le requérant ne s'est jamais plaint d'un harcèlement moral pendant la relation de travail.

Elle fait ainsi valoir que le requérant ne s'en est plaint qu'après avoir reçu son avertissement du 30 septembre 2020.

Elle fait ensuite valoir que dans son courrier du 26 novembre 2020, le requérant ne fait que des allégations quant au harcèlement moral dont il aurait fait l'objet.

Elle fait ensuite valoir qu'à la date du courrier du 26 novembre 2020, le requérant a déjà été en arrêt de maladie depuis un mois et demi.

Elle fait ensuite valoir que les formulations du requérant dans ce courrier sont vagues.

Elle fait en effet valoir que le requérant n'a dans le courrier litigieux pas expliqué de façon détaillée les faits repréhensibles qu'il lui reproche.

Elle fait ainsi valoir que le requérant n'a dans le courrier en question pas donné d'informations détaillées sur les faits qu'il allègue.

Elle fait ainsi notamment valoir que le requérant n'a pas nommé les personnes qui l'auraient harcelé.

Elle fait encore valoir que le requérant n'a ni indiqué les dates auxquelles il aurait postulé pour les postes, ni pour quels postes il aurait postulé, ni qui lui aurait fait la promesse qu'il obtiendrait les postes, ni à qui les postes auraient été attribués.

Elle fait finalement valoir à ce sujet que le requérant ne lui a pas indiqué en quoi consistent les reproches qui lui auraient été faits.

Elle fait ensuite valoir que le requérant n'a pas prouvé qu'il a fait l'objet d'un harcèlement moral sur son lieu de travail.

Elle fait ensuite valoir qu'elle a par courrier du 13 janvier 2021 demandé des informations complémentaires au requérant, mais que ce dernier n'a jamais répondu à ce courrier.

La partie défenderesse demande partant à voir rejeter la demande du requérant en réparation du préjudice qu'il aurait subi pour avoir été moralement harcelé sur son lieu de travail.

A titre subsidiaire, si le harcèlement moral était prouvé, la partie défenderesse requiert à voir réduire le montant à allouer au requérant à titre de cette demande à de plus justes proportions.

B. Quant aux motifs du jugement

Le législateur luxembourgeois n'ayant pas encore légiféré la matière du harcèlement moral au lieu de travail en droit privé en 2020, il y a lieu de se référer à la jurisprudence luxembourgeoise qui admet qu'un salarié puisse introduire une action en allocation de dommages et intérêts sur base de l'article 1134 du code civil, l'employeur, seul détenteur du pouvoir de direction et d'organisation de son entreprise, devant exécuter de bonne foi les contrats de travail, assurer aux salariés des conditions de travail normales et prendre toutes les mesures nécessaires pour prévenir ou faire cesser toute forme de harcèlement moral au sein de son entreprise.

Constitue ainsi un harcèlement moral à l'occasion des relations de travail toute conduite qui, par sa répétition ou sa systématisation, porte atteinte à la dignité ou à l'intégrité psychique et physique d'une personne.

Il se traduit par des agissements répétés qui ont pour objet ou pour effet une dégradation des conditions de travail susceptible de porter atteinte aux droits et à la dignité du salarié, d'altérer sa santé physique ou mentale ou de compromettre son avenir professionnel.

Le harcèlement moral peut encore être défini par des conduites abusives et répétées de toutes origines, externes ou internes à l'entreprise ou à l'institution, qui se manifestent notamment par des comportements, des paroles, des intimidations, des actes, des gestes, des écrits unilatéraux ayant pour objet ou pour effet de porter atteinte à la personnalité, la dignité ou l'intégrité physique ou psychique d'un salarié lors de l'exécution de son travail, susceptible de mettre en péril son emploi ou de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant.

Se rend partant coupable de harcèlement moral celui qui a un comportement fautif répété dont le caractère vexatoire, humiliant ou attentatoire à la dignité perturbe l'exécution du travail de la personne qui en est la victime.

Ces définitions insistent sur la faute, le caractère répété du comportement répréhensible et les conséquences qui en résultent pour le salarié.

Il en résulte donc que pour constituer un harcèlement moral, les agissements doivent être répétitifs, de sorte qu'un acte isolé de mauvaise humeur ne saurait être susceptible de constituer un harcèlement.

Les agissements constitutifs du harcèlement à prendre en compte sont notamment les atteintes aux conditions de travail, l'isolement et le refus de communication, l'atteinte à la dignité et la violence verbale, physique ou sexuelle.

En outre, tant le harcèlement vertical, c'est-à-dire d'un supérieur hiérarchique vers un subordonné, que le harcèlement horizontal entre collègues, sont mis en cause.

L'employeur doit ainsi exécuter de bonne foi les contrats de travail et assurer aux salariés des conditions de travail normales.

Il doit ainsi, en tant que seul détenteur du pouvoir de direction et d'organisation, prendre toutes les mesures nécessaires pour prévenir ou faire cesser toute forme de harcèlement moral au sein de son entreprise.

Ainsi, même si l'employeur n'est pas à l'origine du harcèlement, sa responsabilité en tant que chef d'entreprise sera engagée, de sorte qu'il aura tout intérêt à prévenir et à sanctionner tout harcèlement moral au travail.

Il appartient ainsi au salarié de prouver qu'il a été moralement harcelé sur son lieu de travail, qu'il en a informé son employeur et que ce dernier n'a rien entrepris pour mettre fin aux faits de harcèlement moral que le salarié a ainsi dénoncés.

La charge de la preuve du harcèlement moral du salarié par son employeur ou par ses collègues de travail incombe partant au salarié.

Il appartient partant au requérant de prouver qu'il a été moralement harcelé sur son lieu de travail.

Or, il résulte du courrier du 26 novembre 2020 que le requérant n'a non seulement pas dénoncé des faits de harcèlement précis qui auraient permis à la partie défenderesse d'y mettre fin, mais qu'il n'a pas non plus démontré qu'il a fait l'objet d'un harcèlement moral sur son lieu de travail.

Les affirmations du requérant sur son harcèlement moral sur son lieu de travail restent partant à l'état de simples allégations à défaut d'avoir été prouvées.

Le requérant doit partant être débouté de sa demande en réparation du préjudice qu'il aurait subi pour avoir été moralement harcelé sur son lieu de travail.

II. Quant au licenciement

A. Quant aux faits

La partie défenderesse, qui a engagé le requérant le 1^{er} juin 2016, l'a suite à un entretien préalable au licenciement du 9 avril 2021 licencié avec préavis par courrier daté du 13 avril 2021 avec dispense de prester le préavis.

Le requérant a demandé les motifs de son licenciement par courrier daté du 19 avril 2021 et la partie défenderesse lui a communiqué ces motifs par courrier daté du 18 mai 2021.

Le courrier du 18 mai 2021 est intégralement reproduit dans la requête, annexée au présent jugement.

Le requérant a fait contester les motifs de son licenciement par courrier daté du 6 août 2021.

B. Quant au caractère abusif du licenciement

a) Quant à la précision des motifs du licenciement

1) Quant aux moyens des parties au litige

Le requérant fait en premier lieu valoir que les motifs invoqués par la partie défenderesse à l'appui de son licenciement ne revêtent pas le caractère de précision requis par la loi et par la jurisprudence pour que son congédiement soit régulier.

La partie défenderesse soutient au contraire qu'elle a indiqué les motifs du licenciement avec précision dans la lettre de motivation du congédiement.

Elle fait en effet valoir qu'il ressort de la lettre de motifs que le licenciement du requérant est dû à ses absences répétées inhabituellement longues et pour partie injustifiées ayant entraîné la désorganisation de la société et la surcharge de travail des collègues.

Elle fait ainsi valoir que la perturbation de ses services est en raison des absences habituelles du requérant présumée, sinon que la lettre de motifs indique en quoi sa société a été désorganisée du fait de ces absences.

Elle fait ainsi valoir que les motifs du licenciement du requérant sont étayés sur huit pages.

Elle fait ainsi valoir que les faits sont datés dans la lettre de motifs et qu'elle y a donné des extraits précis des discussions qui ont été menées.

Elle fait dès lors valoir que la lettre de motifs permet au requérant d'apprécier la légitimité des motifs invoqués, l'empêche d'invoquer a posteriori des motifs différents de ceux qui ont réellement provoqué la rupture et qu'elle permet au tribunal d'apprécier la gravité des fautes commises, ainsi que d'examiner si les griefs invoqués devant lui s'identifient à ceux notifiés par elle à son ancien salarié dans la lettre énonçant les motifs du congédiement.

La partie défenderesse donne finalement à considérer que le requérant n'indique pas en quoi la lettre de motifs serait imprécise, de sorte que le tribunal ne serait pas en mesure d'apprécier en quoi les motifs du licenciement ne seraient pas précis.

2) 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. »

Les motifs du congédiement doivent être fournis avec une précision telle que leur énoncé même en révèle la nature et la portée exacte et permette d'une part au salarié d'apprécier s'ils ne sont pas illégitimes ou si le congédiement n'a pas le caractère d'un acte économiquement ou socialement anormal et, d'autre part, de faire la preuve de la fausseté ou de l'inanité des griefs invoqués.

L'article L.124-5(2) précité permet 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.

Cette disposition empêche en outre l'auteur de la résiliation d'invoquer a posteriori des motifs différents de ceux qui ont réellement provoqué la rupture.

Elle permet finalement au juge d'apprécier la gravité des fautes commises et d'examiner si les griefs invoqués devant lui s'identifient à ceux notifiés par l'employeur à son salarié dans la lettre énonçant les motifs du congédiement.

La partie défenderesse fait en premier lieu état dans la lettre de motifs des absences répétées du requérant d'une durée continue inhabituellement longue.

En ce qui concerne plus particulièrement le motif du licenciement relatif aux absences habituelles pour cause de maladie, la partie défenderesse a indiqué dans la lettre de motifs les périodes pendant lesquelles le requérant aurait été absent, ainsi que la cause de ces absences, à savoir des congés de maladie.

Le tribunal de ce siège donne en outre à considérer qu'un employeur qui licencie un salarié au motif que ses absences habituelles pour cause de maladie ont constitué une gêne pour le fonctionnement de son entreprise n'est pas obligé de préciser dans la lettre de motivation du congédiement en quoi ce fonctionnement a été perturbé ; il va en effet de soi que l'absence d'un salarié, dont l'engagement auprès de l'employeur s'explique par la nécessité de sa présence à son poste de travail et de l'exécution des tâches qui lui incombent, constitue une cause de perturbation du fonctionnement du service.

Le motif du licenciement relatif aux absences habituelles pour cause de maladie a partant été indiqué avec précision dans la lettre de motifs.

La partie défenderesse reproche ensuite au requérant des absences injustifiées, ainsi que son comportement insolent vis-à-vis de sa hiérarchie et de ses collègues de travail.

Or, ces deux reproches ont également été indiqués avec précision dans la lettre de motifs alors que la partie défenderesse y a indiqué avec précision les circonstances de fait et de temps entourant ces reproches.

Le moyen du requérant relatif à l'indication imprécise des motifs du licenciement dans la lettre de motivation du congédiement doit partant au vu des considérations qui précèdent être rejeté.

b) Quant au caractère réel et sérieux des motifs du licenciement

1) Quant aux moyens des parties au litige

Le requérant fait ensuite valoir que les motifs de son licenciement ne sont ni réels, ni sérieux.

Il fait ainsi valoir que sa longue période d'arrêt maladie trouve son origine dans les faits de harcèlement.

La partie défenderesse fait au contraire valoir que les motifs du licenciement du requérant sont réels et sérieux.

Elle fait en premier lieu valoir que le requérant ne précise pas en quoi les motifs de son licenciement ne seraient ni réels, ni sérieux.

Elle fait en effet valoir que le requérant ne donne pas la moindre explication quant au caractère non réel et sérieux des motifs du licenciement.

Elle fait ainsi valoir que le requérant ne donne aucun élément qui indiquerait en quoi les motifs de son licenciement ne seraient pas fondés.

Elle fait ensuite valoir que le requérant a été absent trente-huit jours en 2019, dont une absence injustifiée le 30 octobre 2019.

Elle fait ensuite valoir que le requérant a été absent vingt-trois jours en 2020, dont une absence injustifiée le 5 octobre 2020.

Elle fait ensuite valoir que le requérant a suivant sept certificats médicaux été absent de façon continue du 12 octobre 2020 au 29 mars 2021, soit plus de cinq mois et demi.

Elle fait ensuite valoir que le requérant a pendant cette période été absent de façon injustifiée du 16 au 19 février 2021 et le 29 mars 2021.

Elle fait ainsi valoir que les collègues de travail ont pendant l'absence du requérant dû faire son travail et qu'ils ont été surchargés de travail.

Elle fait partant valoir que l'absentéisme du requérant a été habituel, que cet absentéisme a apporté une gêne indiscutable au fonctionnement du service et qu'elle ne pouvait plus compter sur une collaboration suffisamment régulière de son ancien salarié pour les nécessités du fonctionnement de son entreprise.

Elle conteste ainsi que l'absentéisme du requérant soit dû à un burnout du requérant.

Elle conteste en effet que l'absentéisme du requérant soit en relation avec ses conditions de travail, avec son activité professionnelle.

Elle fait ainsi valoir que les affirmations du requérant à ce sujet restent à l'état de pures allégations à défaut d'avoir été prouvées.

Elle fait en effet valoir que le requérant n'a versé aucune pièce à ce sujet.

Elle fait ensuite valoir que l'absence du requérant pendant cinq mois et demi a causé une gêne indiscutable au fonctionnement du service.

Elle fait ainsi valoir que la désorganisation de la société est aggravée par les absences injustifiées du requérant qui n'aurait pas communiqué avec elle ou qui lui aurait remis ses certificats médicaux tardivement.

Elle fait ensuite valoir que la désorganisation de la société est présumée et qu'il appartient au requérant de prouver qu'elle n'a pas été désorganisée.

Elle fait ensuite valoir que le requérant, qui aurait violé les exigences légales de l'article L.121-6 du code du travail et ses règles internes, a en plus été en absence injustifiées à plusieurs reprises.

Elle fait cependant valoir que le requérant a été au courant de ses obligations légales.

Elle fait ensuite valoir que l'employeur n'a pas pour obligation de se douter le premier jour suivant une incapacité de travail du salarié dûment constaté, et alors que le salarié ne se présente pas sur son lieu de travail et qu'il n'a pas informé l'employeur de ce qu'il est toujours malade, que l'état de maladie de ce dernier s'est prolongé, mais qu'il est en droit de s'attendre à ce que ce dernier se présente sur son lieu de travail pour reprendre du service.

Elle fait ainsi valoir que la partie défenderesse ne lui a remis son certificat médical pour la période allant du 12 au 15 janvier 2021 que le 15 janvier 2021, soit avec quatre jours de retard.

Elle fait ensuite valoir que les absences injustifiées du requérant démontrent l'indifférence de ce dernier de l'informer de ses absences pour qu'elle puisse organiser la société.

Elle fait partant valoir qu'elle n'a eu aucune visibilité sur un éventuel retour du requérant à son poste de travail.

Elle fait ainsi valoir qu'elle s'est posé la question si le requérant avait la volonté de reprendre son travail étant donné qu'il aurait à la date du 15 janvier 2021 été en maladie depuis le 12 octobre 2020, soit depuis trois mois.

Elle fait ensuite valoir que comme le requérant a déclaré vouloir reprendre le travail, elle a pris contact avec son ancien salarié pour discuter des démarches à suivre pour une reprise du travail.

Elle fait ensuite valoir que le requérant l'a informée que la CNS l'a déclaré apte à reprendre le travail à partir du 15 janvier 2021, mais qu'il a contesté la décision de la CNS.

Elle fait ensuite valoir que le requérant lui a par la même occasion fourni un nouveau certificat médical pour la période allant du 12 janvier au 15 février 2021.

Elle fait ainsi valoir que le requérant lui a fourni des informations contradictoires.

Elle fait en effet valoir que le requérant l'a oralement informée qu'il était apte à reprendre le travail, qu'il a contesté cette déclaration d'aptitude et qu'il lui a fourni un nouveau certificat médical.

Elle fait ainsi valoir qu'elle a par courriel du 18 janvier 2021 demandé au requérant de lui fournir un certificat médical confirmant son aptitude à reprendre le travail et qu'elle lui a proposé une prise de congés dans un premier temps afin de lui garantir le paiement de ses salaires en cas de rejet de son recours.

Elle fait ainsi valoir que le requérant lui reproche à tort dans son courriel de réponse du 19 janvier 2021 qu'elle l'a empêché de travailler depuis le 15 janvier 2021.

Elle fait ensuite valoir que la présomption d'incapacité de travail du 12 janvier au 15 février 2021 n'est pas renversée par la décision du médecin conseil de la CNS.

Elle fait partant valoir qu'elle ne pouvait pas laisser travailler le requérant en raison des informations contradictoires qu'il lui a données.

Elle fait ainsi valoir que le requérant n'a pas été capable de reprendre son travail et qu'elle a eu raison de ne pas le laisser reprendre son travail suite à la déclaration d'aptitude du médecin conseil de la CNS.

Elle fait ensuite valoir que le requérant ne s'est pas présenté au travail après avoir dit qu'il voulait reprendre son travail, ni après le 15 janvier 2021, ni même après l'écoulement de cette période de maladie.

Elle fait ensuite valoir que le requérant lui a en date du 22 février 2021 après une semaine d'absence injustifiée de nouveau fait parvenir un certificat de maladie pour la période allant du 22 février au 28 mars 2021.

Elle fait ainsi valoir que le requérant ne lui a à ce sujet envoyé qu'un message lapidaire sans aucune explication par rapport à son absence injustifiée d'une semaine.

Elle fait ensuite valoir que le requérant ne s'est pas présenté à son travail le 29 mars 2021 et qu'il ne l'a à cette date pas contactée.

Elle fait ainsi valoir que le requérant ne lui a en date du 29 mars 2021 à 17.00 heures envoyé qu'un mail pour l'informer qu'il allait retravailler à partir du 30 mars 2021.

Elle fait ensuite valoir que le requérant n'a pas accusé réception de son mail du 29 mars 2021.

Elle fait ensuite valoir que le requérant s'est présenté à son travail le 30 mars 2021 sans son badge d'accès.

Elle fait ensuite valoir que le requérant est ce jour-là parti en télétravail qui n'aurait pas été convenu, de sorte qu'il aurait commis un abandon de poste.

Elle fait ainsi valoir que le manque de communication du requérant quant à son retour, ses absences injustifiées et son abandon de poste démontrent que son ancien salarié n'avait plus la volonté de retourner au sein de son entreprise.

La partie défenderesse fait partant valoir que les absences habituelles du requérant pour cause de maladie, ainsi que ses absences injustifiées, justifient à elle seules le licenciement de son ancien salarié.

En ce qui concerne ensuite le manque de respect du requérant envers ses collègues de travail et envers sa hiérarchie, la partie défenderesse renvoie au courriel que le requérant lui a envoyé le 19 janvier 2021 en réponse à son courriel du 18 janvier 2021.

Elle fait ainsi valoir que la réponse du requérant a été insolente et déplacée.

Elle fait ainsi valoir qu'elle n'a essayé que de trouver une solution pour le requérant.

Elle fait ensuite valoir que requérant a été en absence injustifiée du 16 au 22 février 2022 et qu'il lui a en date du 22 février 2021 fait parvenir un nouveau certificat médical pour la période allant du 22 février au 28 mars 2021 sans s'excuser ou s'expliquer pour son absence injustifiée d'une semaine.

Elle fait ensuite valoir que le requérant ne s'est pas présenté à son lieu de travail le 29 mars 2021, ceci sans lui donner une quelconque communication à ce sujet.

Elle fait ensuite valoir que le requérant a eu un comportement déplacé lors de la reprise de son travail et notamment à l'égard de la réceptionniste de la société.

Elle fait ensuite valoir que le requérant n'a pas répondu au message de son supérieur hiérarchique.

Elle fait ensuite valoir que le requérant a abandonné son poste à 12.30 heures pour aller télétravailler.

Elle fait ainsi valoir que le requérant est parti en violation des procédures en place.

Elle fait partant valoir que le requérant a été irrespectueux et méprisant envers ses collègues de travail.

Elle fait partant valoir que la situation a été intenable pour elle, de sorte qu'elle n'aurait pas eu d'autre choix que de licencier le requérant.

La partie défenderesse fait partant valoir que le licenciement du requérant est fondé et elle demande le rejet de ses prétentions indemnitaires.

A titre subsidiaire, si les pièces versées n'étaient pas suffisantes pour prouver les motifs du licenciement du requérant, la partie défenderesse formule finalement une offre de preuve par audition de témoins afin de les prouver.

Le requérant réplique qu'il y a eu une volonté en interne de le voir partir.

Il fait en effet valoir que la partie défenderesse a réduit ses tâches.

Il fait ainsi valoir que ses tâches ont été réduites à celles d'un stagiaire.

Il fait ainsi valoir que cela a pesé sur son moral.

Il fait ainsi valoir qu'il conteste les motifs que la partie défenderesse a invoqués à l'appui de son licenciement.

Il fait ensuite valoir que sur toutes ses absences, peu sont injustifiées.

Il donne ainsi à considérer qu'il n'a été en absence injustifiée que quatre jours en 2021.

Il conteste ensuite que ses absences aient désorganisé la partie défenderesse alors que ses tâches auraient été réduites par rapport à sa qualification.

Il fait ensuite valoir qu'il a eu la volonté de s'intégrer au mieux et de collaborer.

Il fait en effet valoir qu'il a essayé de changer de poste en interne, mais qu'il n'est en raison de son départ de l'entreprise pas en mesure de le prouver.

Le requérant se rapporte finalement à prudence de justice en ce qui concerne l'offre de preuve formulée par la partie défenderesse.

La partie défenderesse conteste la version des faits du requérant.

Elle fait ensuite valoir qu'une absence injustifiée est toujours un imprévu pour l'employeur, même s'il ne s'agit que d'une absence injustifiée d'un jour.

La partie défenderesse donne finalement à considérer que le requérant a notamment été en absence injustifiée pendant cinq jours pendant trois mois.

2) Quant aux motifs du jugement

En ce qui concerne en premier lieu les absences du requérant pour cause de maladie, l'absentéisme habituel pour raison de santé, caractérisé par des absences longues ou nombreuses et répétées, non fautives en elles-mêmes, constitue un motif réel et sérieux de licenciement avec préavis lorsqu'il apporte une gêne indiscutable au fonctionnement de l'entreprise, sans certitude d'amélioration dans un avenir proche, l'employeur ne pouvant plus compter sur une collaboration régulière et efficace du salarié.

La jurisprudence énonce ainsi trois conditions qui doivent être remplies pour que le licenciement d'un salarié pour raison de santé soit autorisé, à savoir :

- 1) il faut être en présence d'un absentéisme habituel pour raison de santé ;
- 2) il faut que cet absentéisme habituel apporte une gêne indiscutable au fonctionnement du service ;
- 3) il faut que l'employeur ne puisse plus compter sur une collaboration suffisamment régulière pour les nécessités du fonctionnement de l'entreprise.

Or, le requérant ne conteste pas le nombre et la durée de ses absences qui constituent au vu de leur ampleur un absentéisme habituel pour raison de santé.

Le requérant fait valoir à ce sujet que sa longue période d'arrêt maladie trouve son origine dans les faits de harcèlement moral dont il aurait fait l'objet sur son lieu de travail.

Si, dans le cadre de l'appréciation du bien-fondé d'un licenciement motivé par l'absentéisme habituel pour raison de santé, il convient de faire la distinction entre les absences dues à l'état de santé déficient inhérent au salarié et les absences dues à une maladie qui a pour origine l'activité professionnelle du salarié ou qui trouve sa source dans un accident de travail alors que l'employeur supporte les risques engendrés par l'activité de l'entreprise, toujours est-il que le requérant est resté en défaut de prouver que ses absences sont dues au fait qu'il a été moralement harcelé sur son lieu de travail.

Le moyen afférent du requérant doit partant être rejeté.

Il y a ainsi lieu de retenir que les absences du requérant présentent une fréquence et une durée permettant de présumer une perturbation du fonctionnement de la société défenderesse.

En effet, la perturbation de l'entreprise est présumée et elle ne doit plus être prouvée par l'employeur si la fréquence des absences est telle qu'elle ne permet plus à l'employeur de compter sur une collaboration régulière et efficace de son salarié, notamment lorsque l'employeur se trouve du fait de ces absences anormales dans une situation où il ne peut raisonnablement plus organiser le fonctionnement du service auquel le salarié est affecté à moyen ou à long terme, sauf à constamment charger les autres collaborateurs de ces travaux.

Le salarié a néanmoins la possibilité de renverser cette présomption de désorganisation de l'entreprise, ce que le requérant est en l'espèce resté en défaut de faire.

Il fait en conclure que les absences du requérant, caractérisées par des absences répétées pour des durées variables en vertu de sept certificats médicaux, a nécessairement causé des problèmes d'organisation pour la partie défenderesse alors que ces absences ont inévitablement engendré un surcroît d'activité pour les collègues de travail du requérant.

La partie défenderesse n'était pas non plus certaine de pouvoir compter à l'avenir sur une collaboration suffisamment régulière du requérant pour les nécessités du fonctionnement de l'entreprise alors que le requérant a introduit un recours contre la décision de la CNS du 13 janvier 2021 qui a retenu que ses certificats médicaux établis jusqu'au 8 avril 2021 ne lui étaient pas opposables et que l'indemnité pécuniaire lui était refusée pour la période allant du 15 janvier au 15 février 2021.

Le requérant a ensuite encore été en incapacité de travail pour cause de maladie du 22 février au 28 mars 2021.

La partie défenderesse n'avait dès lors pas la certitude que la situation du requérant allait s'améliorer à partir du 29 mars 2021.

Le motif du licenciement du requérant relatif à ses absences habituelles pour cause de maladie est partant réel et sérieux et il justifie à lui seul le licenciement du requérant.

Le licenciement que la partie défenderesse a prononcé à l'encontre du requérant par courrier daté du 13 avril 2021 doit partant être déclaré fondé.

Il y a en conséquence lieu de débouter le requérant de sa demande en réparation du préjudice qu'il aurait subi du fait de son licenciement abusif.

III. Quant à la demande du requérant en paiement d'arriérés de salaire

A. Quant aux moyens des parties au litige

Le requérant demande ensuite à voir condamner la partie défenderesse à lui payer le montant de 10.607,39 € à titre d'arriérés de salaire pour la période allant du 15 janvier au 28 mars 2021.

Il fait valoir à l'appui de sa troisième demande que la partie défenderesse refuse de le rémunérer du 15 janvier au 28 mars 2021, soit pendant 2,43 mois.

Il fait en effet valoir qu'il a averti la partie défenderesse de la décision de la CNS qui l'a jugé apte à reprendre le travail.

Il fait ainsi valoir qu'il a alors manifesté sa volonté de reprendre le travail au sein de la société.

Il fait cependant valoir que la partie défenderesse s'est contentée d'exiger de lui un certificat médical qui viendrait contredire le dernier certificat médical qu'il a adressé à son ancien employeur pour exclure tout paiement de salaire.

Le requérant fait finalement valoir à ce sujet que la partie défenderesse a encore prétendu de façon maligne que la seule manière pour lui d'obtenir une rémunération était de prendre des congés payés.

La partie défenderesse fait valoir qu'elle a maintenu le salaire du requérant jusqu'au soixante-dix-septième jour d'incapacité de travail conformément à l'article L.121-6 du code du travail.

Elle fait ensuite valoir que la CNS a repris le paiement du salaire du requérant jusqu'à sa déclaration d'aptitude à reprendre le travail.

Elle fait ainsi valoir que la CNS lui a en date du 21 janvier 2021 notifié la suspension du paiement du salaire du requérant à partir du 15 janvier 2021.

Elle fait ensuite valoir que si le requérant a introduit un recours contre cette décision, elle a déjà reçu de la part de son ancien salarié un nouveau certificat médical couvrant la période allant du 12 janvier au 15 février 2021.

Elle fait partant valoir qu'elle a reçu deux informations contradictoires, à savoir l'aptitude du requérant à reprendre le travail et un nouveau certificat de maladie, de sorte qu'elle aurait demandé à son ancien salarié de lui fournir un nouveau certificat médical prouvant son aptitude à reprendre le travail ou de prendre dans un premier temps des congés afin de lui garantir le paiement de ses salaires.

Elle fait ainsi valoir que faute d'une action ou d'une autre de la part du requérant, elle ne pouvait pas laisser son ancien salarié reprendre son travail.

Elle fait ainsi valoir que le requérant lui a pendant la période allant du 15 janvier au 28 mars 2021 fourni des certificats médicaux et qu'il a été absent de façon injustifiée pendant plusieurs jours.

Elle fait ainsi valoir qu'elle n'a pas empêché le requérant de travailler au vu des informations contradictoires qu'il lui a fournies et de son absence injustifiée.

Elle fait finalement valoir que le requérant ne s'est pas présenté à son poste de travail et qu'il n'a pas travaillé.

La partie défenderesse fait partant valoir que le requérant n'a pas été à sa disposition du 15 janvier au 28 mars 2021, de sorte qu'elle requiert le rejet de la demande de son ancien salarié en paiement d'arriérés de salaire.

B. Quant aux motifs du jugement

Il résulte des éléments du dossier que le requérant dispose notamment d'un certificat médical pour la période allant du 12 janvier au 15 février 2021 et pour celle allant du 22 février au 28 mars 2021.

Il résulte ensuite des éléments du dossier que le requérant a fait un recours contre la décision de la CNS refusant le paiement des indemnités pécuniaires de maladie pour la période allant du 15 janvier au 15 février 2021 devant les juridictions de la sécurité sociale.

Or, étant donné que le requérant est resté en défaut de démontrer que son recours n'a pas abouti et qu'il n'a pour la période litigieuse pas été pris en charge par la CNS, il doit en tout état de cause être débouté de sa demande en paiement d'arriérés de salaire pour la période allant du 15 janvier au 15 février 2021.

Le requérant n'a ensuite pas contesté qu'il a été en absence injustifiée du 16 au 21 février 2021, de sorte que sa demande en paiement d'arriérés de salaire pour cette période doit également être déclarée non fondée.

Le requérant est finalement resté en défaut de démontrer que la partie défenderesse devait de nouveau lui payer ses salaires pour la période allant du 22 février au 28 mars 2021, de sorte que sa demande en paiement d'arriérés de salaire pour cette période doit encore être déclarée non fondée.

En effet, s'il résulte des éléments du dossier que le requérant a disposé d'un certificat médical pour la période allant du 22 février au 28 mars 2021, il ne résulte d'aucun élément du dossier si la CNS a pris en charge cette période d'incapacité de travail ou non.

La demande du requérant en paiement d'arriérés de salaire doit partant au vu des considérations qui précèdent être déclarée non fondée.

IV. Quant à la demande du requérant en paiement d'une prime de fidélité

A. Quant aux moyens des parties au litige

Le requérant demande ensuite à voir condamner la partie défenderesse à lui payer le montant de 2.182,59 € à titre de sa prime de fidélité pour l'année 2020-2021.

Il base sa demande en paiement d'une prime de fidélité sur l'article 14(4) de la convention collective de travail des salariés de banque 2021-2023.

Il fait ainsi valoir qu'il n'a pas reçu le paiement de sa prime de fidélité pour l'année 2020-2021.

Il fait ainsi valoir que son contrat de travail s'est poursuivi jusqu'au 14 août 2021 et qu'il avait une ancienneté de cinq ans à la date du licenciement.

Le requérant fait partant valoir qu'il peut prétendre à une prime de fidélité à hauteur de 50% de sa rémunération mensuelle brute de base qui se serait chiffrée à la somme de 4.365,18 €

La partie défenderesse fait valoir que le requérant n'a pas cité l'intégralité des dispositions de la convention collective de travail des salariés de banque qui prévoirait une deuxième condition pour bénéficier de la prime de fidélité.

Elle fait en effet valoir que la convention collective prévoit que la prime de fidélité est à payer avec la rémunération du mois de juin, aux salariés en service au 15 juin et dont le contrat n'est pas dénoncé à cette date.

Elle fait ainsi valoir que si le requérant a encore été à son service le 15 juin 2021, son contrat de travail a déjà été dénoncé à cette date.

Elle fait en effet valoir qu'elle a licencié le requérant le 13 avril 2021, soit avant le 15 juin 2021.

La partie défenderesse demande partant à voir débouter le requérant de sa demande en paiement d'une prime de fidélité pour l'année 2020-2021.

B. Quant aux motifs du jugement

Aux termes de l'article 14 de la convention collective de travail des salariés de banque 2021-2023 :

« ...Une prime de fidélité visant à récompenser la fidélité et la loyauté du salarié auprès de son employeur est à payer sur base du critère d'ancienneté. Elle se traduit par un paiement annuel calculé en fonction de l'ancienneté et en pourcentage de la rémunération de base...Elle est à payer avec la rémunération du mois de juin, aux salariés en service au 15 juin et dont le contrat n'est pas dénoncé à cette date... ».

Or, la partie défenderesse a licencié le requérant par courrier daté du 13 avril 2021, de sorte qu'elle a dénoncé le contrat de travail du requérant avant la date du 15 juin 2021.

Le requérant ne remplit partant pas les conditions prévues par la prédite convention collective pour pouvoir bénéficier de la prime de fidélité pour l'année 2020-2021, de sorte que sa demande en paiement d'une telle prime doit être déclarée non fondée.

V. Quant à la demande de l'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, pris en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'emploi

L'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, pris en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'emploi, demande sur base de l'article L.521-4 du code du travail la condamnation de la partie défenderesse à lui rembourser le montant de 25.330,25 € à titre des indemnités de chômage qu'il a versées au requérant pour la période allant du 15 août 2021 au 22 avril 2022 inclus, avec les intérêts légaux à partir de la demande jusqu'à solde.

Etant donné que le licenciement que la partie défenderesse a prononcé à l'encontre du requérant par courrier daté du 13 avril 2021 a été déclaré fondé, la demande de l'ETAT doit être déclarée non fondée.

VI. Quant à la demande du requérant en paiement de ses frais d'avocat

A. Quant aux moyens des parties au litige

Le requérant demande ensuite à voir condamner la partie défenderesse à lui payer le montant de 5.000.- € à titre des frais et honoraires d'avocat qu'il a dû exposer pour faire valoir ses droits en justice.

Il fait valoir à l'appui de sa sixième demande qu'il a dû avoir recours aux services de son avocat dès le mois de décembre 2020 alors que la partie défenderesse lui aurait dans un premier temps adressé un avertissement injustifié.

Il fait ensuite valoir qu'il a encore dû demander à son avocat de signaler les faits de harcèlement qu'il subissait au sein de la société afin qu'il y soit mis un terme.

Il fait ensuite valoir que des échanges de courriers ont eu lieu entre septembre 2020 et janvier 2021 alors que la partie défenderesse aurait continué à tourner la situation en dérision en refusant de procéder à une enquête et en affirmant de façon fallacieuse que les auteurs du harcèlement n'étaient pas identifiés.

Il fait encore valoir qu'il a ensuite encore une fois dû avoir recours à son avocat en janvier 2021 pour espérer reprendre son travail alors que la partie défenderesse aurait refusé son retour pour des motifs fumeux.

Il fait finalement valoir qu'il s'est vu abusivement licencié en avril 2021 nécessitant pour lui de recourir à nouveau aux services de son avocat dès août 2021.

Il fait dès lors valoir que l'ensemble de ces démarches ont été rendues nécessaires par le comportement injustifié et abusif de la partie défenderesse.

Le requérant fait partant valoir qu'il réclame la réparation du préjudice matériel subi du fait de l'ensemble des prestations réclamées auprès de son avocat à la suite des comportements incorrects de la partie défenderesse.

La partie défenderesse demande le rejet de la demande du requérant en paiement de ses frais d'avocat.

Elle fait en effet valoir que le licenciement est fondé, de sorte qu'elle n'aurait commis aucune faute.

Elle fait ensuite valoir que le requérant a eu recours à un avocat dès septembre 2020 pour contester son avertissement.

Elle fait cependant valoir que le requérant n'avait pas besoin de recourir à un avocat pour cela.

Elle fait encore valoir que le requérant n'a pas non plus eu besoin d'un avocat pour se faire représenter en justice alors que le ministère d'avocat ne serait pas nécessaire devant le Tribunal du Travail.

Elle fait ainsi valoir que les coûts de l'avocat du requérant ne doivent pas lui être imputés.

Elle fait finalement valoir que le requérant ne verse aucune facture relative à ses frais d'avocat.

La partie défenderesse fait finalement valoir que le requérant ne verse aucune preuve du paiement de ses honoraires.

B. Quant aux motifs du jugement

La jurisprudence luxembourgeoise, à laquelle le tribunal se rallie, admet que la circonstance que l'article 240 du nouveau code de procédure civile permet au juge, sur le fondement de l'équité, d'allouer à une partie un certain montant au titre des sommes non comprises dans les dépens, dont les honoraires d'avocat, n'empêche pas une partie de réclamer ces honoraires au titre de réparation de son préjudice sur base de la responsabilité contractuelle ou délictuelle, à condition d'établir les éléments conditionnant une telle indemnisation, à savoir une faute, un préjudice et une relation causale entre la faute et le préjudice.

Le lien de causalité entre la faute et le préjudice, à savoir le paiement des frais et honoraires à l'avocat, est non seulement donné lorsque le recours à l'avocat est légalement nécessaire pour assumer sa défense, mais également lorsque ce recours n'est qu'utile.

La question du caractère réparable ou non des frais et honoraires d'avocat est à apprécier « *in concreto* » dans le cadre de chaque affaire.

Il y a partant lieu d'examiner en l'espèce si et dans quelle mesure la demande du requérant tendant au remboursement des frais et honoraires exposés est fondée.

Etant donné que les demandes du requérant ont été déclarées non fondées, la partie défenderesse n'a pas commis de faute, de sorte que la demande du requérant en paiement de ses honoraires d'avocat doit être déclarée non fondée.

VII. Quant à la demande des parties au litige en allocation d'une indemnité de procédure

Le requérant demande finalement une indemnité de procédure d'un montant de 2.000.- € sur base de l'article 240 du nouveau code de procédure civile.

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

La partie défenderesse réclame également une indemnité de procédure d'un montant de 2.000.- €

Il est inéquitable de laisser à la charge de la partie défenderesse l'intégralité des sommes exposées par elle et non comprises dans les dépens.

Eu égard à la nature de l'affaire, aux soins qu'elle requiert et aux difficultés qu'elle comporte, il échet de fixer l'indemnité de procédure devant revenir à la partie défenderesse à la somme de 1.500.- €

PAR CES MOTIFS

le Tribunal du Travail de et à Luxembourg

statuant contradictoirement entre parties et en premier ressort

déclare la demande de PERSONNE1.) recevable en la forme ;

donne acte à l'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, pris en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'emploi, qu'il exerce un recours sur base de l'article L.521-4 du code du travail ;

déclare de licenciement que la société anonyme de droit français SOCIETE1.) s.a. a prononcé à l'encontre de PERSONNE1.) par courrier daté du 13 avril 2021 fondé ;

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

déclare non fondée sa demande en réparation du préjudice qu'il aurait subi pour avoir été moralement harcelé sur son lieu de travail et la rejette ;

déclare non fondée sa demande en paiement d'arriérés de salaire et la rejette ;

déclare non fondée sa demande en paiement d'une prime de fidélité et la rejette ;

déclare non fondée la demande de l'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, pris en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'emploi, et la rejette ;

déclare non fondée la demande de PERSONNE1.) en paiement de ses frais et honoraires d'avocat et la rejette ;

déclare non fondée sa demande en paiement d'une indemnité de procédure et la rejette ;

déclare fondée la demande la société anonyme de droit français SOCIETE1.) s.a. en allocation d'une indemnité de procédure pour le montant de 1.500.- €;

partant **condamne** PERSONNE1.) à payer à la société anonyme de droit français SOCIETE1.) s.a. le montant de 1.500.- € sur base de l'article 240 du nouveau code de procédure civile ;

condamne PERSONNE1.) 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 Timothé BERTANIER, 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. Timothé BERTANIER