

Texte pseudonymisé

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

Rép.no 1028/2025
(rôle L-TRAV-233/24)

JUSTICE DE PAIX DE LUXEMBOURG

TRIBUNAL DU TRAVAIL

AUDIENCE PUBLIQUE DU MARDI, 18 MARS 2025

LE TRIBUNAL DU TRAVAIL DE ET A LUXEMBOURG

DANS LA COMPOSITION:

Béatrice SCHAFFNER, juge de paix
Olivier GALLE
Laurent BAUMGARTEN
Timothé BERTANIER

Présidente
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 la société à responsabilité limitée DF LAWYERS s.à r.l., établie et ayant son siège social à L-2668 Luxembourg, 14, rue Julien Vesque, représentée par son gérant actuellement en fonctions, 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 Esbelta DE FREITAS, avocat à la Cour, demeurant professionnellement à la même adresse,

PARTIE DEMANDERESSE,

comparant par Maître François-Joseph DE LENTAIGNE DE LOGIVIERE, avocat, en remplacement de Maître Esbelta DE FREITAS, avocat à la Cour, les deux demeurant à Luxembourg,

ET:

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

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

PARTIE DEFENDERESSE,

comparant par Maître Joëlle REGENER, 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 22 mars 2024.

Sur convocations émanant du greffe, les parties furent convoquées à l'audience publique du 16 avril 2024.

Après refixations, l'affaire fut utilement retenue à l'audience publique du 27 février 2025. A cette audience, la partie demanderesse fut représentée par Maître François-Joseph DE LENTAIGNE DE LOGIVIERE, tandis que la partie défenderesse fut représentée par Maître Joëlle REGENER.

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 22 mars 2024, 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 le voir condamner à lui payer suite à son licenciement qu'il qualifie d'abusif les montants suivants :

1) dommage matériel :	12.834,96 €
2) dommage moral :	5.000,00 €
3) indemnité compensatoire de préavis :	6.061,00€
4) perte de salaire :	7.159,26 €
5) indemnité compensatoire pour congés non pris :	p.m.

soit en tout le montant de 31.055,22 €+ p.m. avec les intérêts légaux tels que spécifiés dans la requête, annexée au présent jugement.

Le requérant demande ensuite à voir condamner la partie défenderesse à lui remettre ses fiches de salaire pour les mois d'août et de septembre 2023 endéans les huit jours de la notification du présent jugement sous peine d'une astreinte non comminatoire de 200.- €par jour de retard.

Le requérant demande ensuite à voir condamner la partie défenderesse à lui payer sur base des articles 1382 et 1383 du code civil les frais engendrés par les honoraires d'avocat s'élevant à la somme de 3.500.- €augmentée de la taxe sur la valeur ajoutée.

Le requérant demande encore une indemnité de procédure d'un montant de 2.500.- €sur base de l'article 240 du nouveau code de procédure civile.

Le requérant demande finalement la condamnation de partie défenderesse à tous les frais et dépens de l'instance, ainsi que l'exécution provisoire du présent jugement, sans caution.

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

A l'audience du 27 février 2025, le requérant a 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 9.749,85 €

Il a ensuite demandé acte qu'il réduisait sa demande en réparation du préjudice moral qu'il aurait subi du fait de son licenciement abusif à la somme de 5.000.- €

Il a encore demandé acte qu'il renonçait à sa demande en paiement d'une perte de salaire, ainsi qu'à sa demande en paiement d'une indemnité compensatoire pour congés non pris.

Le requérant a finalement demandé acte qu'il renonçait à sa demande en versement de fiches de salaire.

Acte lui en est donné.

I. Quant à la nullité de la clause d'essai

A. Quant aux moyens des parties au litige

Le requérant fait en premier lieu valoir que la clause d'essai contenue dans son contrat de travail est nulle.

Il fait ainsi valoir qu'il a signé son contrat de travail à durée indéterminée avec la partie défenderesse en date du 15 mars 2023 avec effet au 13 mars 2023.

Il se base ainsi sur l'article L.121-5(1) du code du travail pour retenir que dans la mesure où le contrat de travail a été signé postérieurement à son entrée en service effective, la clause d'essai contenue dans son contrat de travail est nulle.

Il fait en effet valoir que la clause d'essai aurait dû être signée le premier jour de l'exécution du travail, ce qui n'a pas été le cas, de sorte que la clause d'essai ne serait pas valable.

Le requérant fait partant valoir que son contrat de travail est à considérer comme un contrat de travail à durée indéterminée ab initio.

La partie défenderesse conteste que le contrat de travail ait été signé le 15 mars 2023.

Elle fait en effet valoir que le contrat de travail indique que le requérant est entré en service le 13 mars 2023 et qu'il a été signé à ADRESSE3.) le 13 mars 2023.

Elle fait ainsi valoir que le contrat de travail a été signé le 13 mars 2023 et non pas le 15 mars 2023.

Elle soutient ainsi que l'ajoute manuscrite par le requérant n'a aucune valeur.

Elle fait ainsi valoir que c'est la date qui figure dans le contrat de travail qui compte.

Elle fait encore valoir que l'ajoute du requérant n'a pas été contresignée par elle.

Elle fait finalement valoir qu'il résulte de son exemplaire du contrat de travail que le requérant l'a signé en date du 13 mars 2023.

La partie défenderesse fait partant valoir que le requérant essaie d'induire le tribunal en erreur.

Le requérant entend prouver par l'attestation testimoniale de PERSONNE2.) qu'il a signé son contrat de travail le 15 mars 2023.

Il conteste ainsi qu'il essaie d'induire le tribunal en erreur.

Le requérant demande à titre subsidiaire à voir ordonner une expertise graphologique afin de déterminer qu'il a bien signé son contrat de travail le 15 mars 2023.

La partie défenderesse demande le rejet de l'attestation testimoniale de PERSONNE2.).

Elle se demande en effet comment PERSONNE2.) peut dire que le requérant a signé le contrat de travail le 15 mars 2022 alors qu'il n'aurait pas été présent.

Elle fait encore valoir qu'elle a également une affaire contre PERSONNE2.) et que le requérant est également appelé comme témoin dans cette affaire.

Elle s'oppose finalement à l'institution d'une expertise alors qu'elle ne serait pas justifiée au vu des faits de l'affaire.

La partie défenderesse fait finalement valoir que la date apposée par le requérant est illisible.

B. Quant aux motifs du jugement

Or, il appert en premier lieu à l'analyse des deux versions du contrat de travail versées au dossier que le requérant, qui est entré au service de la partie défenderesse le 13 mars 2023, a bien signé ce contrat le 15 mars 2023.

Le requérant a en effet apposé en dessous de sa signature la date du 15 mars 2023.

Il y a partant lieu de retenir que le requérant a signé son contrat de travail en date du 15 mars 2023, peu importe à cet égard que le contrat de travail retienne dans son dernier alinéa qu'il a été fait et signé à ADRESSE3.) le 13 mars 2023 et que la date apposée par le requérant n'a pas été contresignée par la partie défenderesse.

Or, d'après l'article L.121-5 du code du travail, la clause d'essai doit, sous peine de nullité, être constatée dans l'écrit visé au paragraphe (1) de l'article L.121-4 pour chaque salarié individuellement, au plus tard au moment de l'entrée en service de celui-ci.

Etant donné que le requérant a signé son contrat de travail postérieurement à son entrée en service, la clause d'essai contenu dans son contrat de travail doit être déclarée nulle.

Le contrat de travail du requérant doit dès lors être considéré comme ayant été conclu à durée indéterminée à partir du 13 mars 2023.

Il y a partant lieu de rejeter la demande du requérant en institution d'une expertise graphologique pour être superfétatoire.

II. Quant au licenciement

A. Quant au caractère abusif du licenciement

a) Quant aux moyens des parties au litige

Le requérant expose qu'en date du 27 juillet 2023 vers 10.00 heures, il a été convoqué dans les bureaux de son employeur.

Il expose ensuite que lors de l'entrevue qui s'en est suivie, la partie défenderesse l'a informé de sa décision de le licencier pendant sa période d'essai et que son préavis serait de 24 jours.

Il expose encore que la partie défenderesse l'a par courrier daté du 27 juillet 2023 licencié avec un préavis de 24 jours, se terminant le 20 août 2023.

Il expose finalement qu'il a par courrier du 22 août 2023 sollicité la communication des motifs gisant à la base de son licenciement, mais que la partie défenderesse n'a pas jugé utile de répondre à sa demande de motifs.

Il fait partant valoir qu'à défaut pour la partie défenderesse de lui avoir fourni les motifs de son licenciement dans le délai visé à l'article L.124-5 du code du travail, le licenciement est abusif de facto.

Le requérant fait finalement valoir qu'il a fait contester son licenciement le 22 décembre 2023.

La partie défenderesse fait répliquer qu'elle n'a pas communiqué au requérant les motifs de son licenciement alors qu'elle aurait cru être en règle par rapport au licenciement.

B. Quant aux motifs du licenciement

Etant donné que le contrat de travail du requérant a été un contrat de travail à durée indéterminée ab initio, la partie défenderesse aurait suite au licenciement du requérant dû répondre à la demande de motifs de son ancien salarié.

En effet, 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. »

Etant donné que la partie défenderesse n'a pas fourni les motifs du licenciement au requérant suite à sa demande de motifs, le licenciement qu'elle a prononcé à l'encontre du requérant par courrier daté du 27 juillet 2023 doit être déclaré abusif.

B. Quant aux demandes indemnitaires

a) Quant au dommage matériel

1) 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 9.749,85 € à titre de réparation du préjudice matériel qu'il aurait subi du fait de son licenciement abusif.

La partie défenderesse fait valoir que le requérant n'a versé que quatre recherches d'emploi au dossier, de sorte que ces recherches d'emploi ne seraient pas sérieuses.

Le requérant fait répliquer qu'il a auprès de la partie défenderesse occupé le poste de responsable logistique et qu'on retrouve difficilement du travail dans ce secteur.

Le requérant a finalement fait valoir qu'il a activement recherché du travail, de sorte qu'il aurait tout fait pour minimiser son préjudice.

2) 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.

En outre, le salarié ne doit pas se limiter à rechercher un travail lui permettant d'exercer une fonction analogue à celle exercée auparavant ou se situant dans le même secteur d'activité, mais il doit rechercher dans tous les secteurs économiques un emploi adapté à ses facultés de travail.

Or, le requérant, qui a été licencié avec préavis par courrier daté du 27 juillet 2023 et qui a retrouvé du travail le 4 décembre 2023, n'a d'après les pièces qu'il a versées fait que cinq recherches d'emploi pendant la période allant du 27 juillet au 4 décembre 2023.

Le requérant n'a partant pas prouvé 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

1) 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 de réparation du préjudice moral qu'il aurait subi du fait de son licenciement abusif.

La partie défenderesse conteste la deuxième demande indemnitaire du requérant dans son principe et dans son quantum.

La partie défenderesse fait ainsi valoir que le requérant n'a versé aucune pièce de nature à étayer le préjudice moral qu'il aurait subi du fait de son licenciement abusif.

2) 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 fixe à la somme de 1.000.- €

c) Quant à l'indemnité compensatoire de préavis

1) Quant aux moyens des parties au litige

Le requérant demande ensuite à voir condamner la partie défenderesse à lui payer le montant de (8.556,64 €- 2.495,64 €=) 6.061.- € à titre d'indemnité compensatoire de préavis.

La partie défenderesse n'a pas pris position sur la troisième demande du requérant si le licenciement venait à être déclaré abusif.

2) Quant aux motifs du jugement

Aux termes de l'article L.124-6 du code du travail :

« La partie qui résilie le contrat de travail à durée indéterminée sans y être autorisée par l'article L.124-10 ou sans respecter les délais de préavis visés aux articles L.124-4 et L.124-5 est tenue de payer à l'autre partie une indemnité compensatoire de préavis égale au salaire correspondant à la durée du préavis ou, le cas échéant, à la partie de ce délai restant à courir.

En cas de résiliation du contrat avec effet immédiat à l'initiative du salarié pour motif grave procédant du fait ou de la faute de l'employeur conformément à l'article L.124-10 et dont la résiliation est jugée justifiée et fondée par la juridiction du travail, le salarié a droit à une indemnité compensatoire de préavis qui est égale au salaire correspondant à la durée du préavis à respecter par l'employeur.

L'indemnité prévue aux alinéas qui précèdent ne se confond ni avec l'indemnité de départ visée à l'article L.124-7, ni avec la réparation visée à l'article L.124-10.

Le salarié qui a sollicité et obtenu l'octroi de l'indemnité de préretraite ne peut prétendre à l'octroi de l'indemnité compensatoire de préavis. ».

En outre, aux termes de l'article L.124-3(2) du code du travail :

« En cas de licenciement d'un salarié à l'initiative de l'employeur, le contrat de travail prend fin :

à l'expiration d'un délai de préavis de deux mois pour le salarié qui justifie auprès du même employeur d'une ancienneté de services continus inférieure à cinq ans ;

à l'expiration d'un délai de préavis de quatre mois pour le salarié qui justifie auprès du même employeur d'une ancienneté de services continus comprise entre cinq ans et moins de dix ans ;

à l'expiration d'un délai de préavis de six mois pour le salarié qui justifie auprès du même employeur d'une ancienneté de services continus de dix ans au moins. ».

Etant donné que le licenciement du requérant a été déclaré abusif et que le requérant a été au service de la partie défenderesse pendant une durée inférieure à cinq ans, le requérant a au vu des deux dispositions légales précitées droit à une indemnité compensatoire de préavis de deux mois de salaire.

Etant donné que le requérant a déjà reçu le montant de 2.495,64 € au titre de son indemnité compensatoire de préavis, sa demande en paiement d'une indemnité compensatoire de préavis doit au vu des pièces versées être déclarée fondée pour le montant de $[2(\text{mois}) \times 3.854,87 \text{ €}(\text{salaire mensuel}) - 2.495,64 \text{ €}] = 5.214,10 \text{ €}$

III. Quant à la demande du requérant en remboursement de ses frais et honoraires d'avocat

A. Quant aux moyens des parties au litige

Le requérant demande ensuite à voir condamner la partie défenderesse à lui payer sur base des articles 1382 et 1383 du code civil les frais engendrés par les honoraires d'avocat s'élevant à la somme de 3.500.- € augmentée de la taxe sur la valeur ajoutée.

La partie défenderesse demande à voir débouter le requérant de sa quatrième demande.

Elle fait en effet valoir que le ministère d'avocat n'est pas obligatoire devant le Tribunal du Travail.

La partie défenderesse fait finalement valoir que les conditions des articles 1382 et 1383 du code civil ne sont pas remplies en l'espèce à défaut pour le requérant d'avoir versé des pièces justificatives.

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.

Or, le requérant est en l'espèce en tout cas resté en défaut de verser la moindre pièce de nature à établir le montant réclamé.

Dans ces conditions, la relation causale entre une faute imputable à la partie défenderesse et les frais réclamés n'est pas établie en cause, de sorte que la demande relative aux frais d'avocat est à rejeter pour être non fondée.

IV. Quant à la demande du requérant en allocation d'une indemnité de procédure

Le requérant demande encore une indemnité de procédure d'un montant de 2.500.- € 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 réclame également une indemnité de procédure d'un montant de 2.500.- €

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.

V. Quant à la demande du requérant en exécution provisoire du présent jugement

Le requérant demande finalement l'exécution provisoire du présent jugement, sans caution.

En application de l'article 148 alinéa 3 du nouveau code de procédure civile d'après lequel le jugement est exécutoire par provision s'il s'agit de salaires échus, la demande du requérant en exécution provisoire du présent jugement doit être déclarée fondée pour la condamnation au paiement de l'indemnité compensatoire de préavis, soit pour le montant de 5.214,10 €

La demande du requérant en exécution provisoire du présent jugement doit être déclarée non fondée pour la condamnation à la réparation du préjudice moral que le requérant a subi du fait de son licenciement abusif alors que les conditions d'application des articles 115 et 148 alinéa 3 du nouveau code de procédure civile ne sont pas remplies en l'espèce.

La dernière demande du requérant doit être rejetée pour le surplus eu égard à l'issue du litige.

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 PERSONNE1.) qu'il réduit sa demande en réparation du préjudice matériel qu'il aurait subi du fait de son licenciement abusif à la somme de 9.749,85 €;

lui **donne** ensuite **acte** qu'il réduit sa demande en réparation du préjudice moral qu'il aurait subi du fait de son licenciement abusif à la somme de 5.000.- €;

lui **donne** encore **acte** qu'il renonce à sa demande en paiement d'arriérés de salaire, ainsi qu'à sa demande en paiement d'une indemnité compensatoire pour congés non pris ;

lui **donne** finalement **acte** qu'il renonce à sa demande en versement de fiches de salaire ;

déclare nulle la clause d'essai contenue dans le contrat de travail de PERSONNE1.) ;

dit que le contrat de travail de PERSONNE1.) a été conclu à durée indéterminée ab initio ;

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 27 juillet 2023 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 1.000.- €;

déclare fondée sa demande en paiement d'une indemnité compensatoire de préavis pour le montant de 5.214,10 €;

partant **condamne** la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) s.à r.l. à payer à PERSONNE1.) le montant de (1.000.- €+ 5.214,10 €=) 6.214,10 € avec les intérêts légaux à partir du 22 mars 2024, date du dépôt de la requête, jusqu'à solde ;

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

déclare fondée sa demande 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 ;

ordonne l'exécution provisoire du présent jugement pour la condamnation au paiement de l'indemnité compensatoire de préavis, soit pour le montant de 5.214,10 € et la rejette pour le surplus.

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