

Texte pseudonymisé

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

REPERTOIRE NR.: 3156 / 2025
L-TRAV- 347/24

TRIBUNAL DU TRAVAIL DE LUXEMBOURG

AUDIENCE PUBLIQUE DU 13 OCTOBRE 2025

Le Tribunal du travail de la circonscription de Luxembourg
dans la composition :

Jackie MORES	juge de paix, siégeant comme présidente du Tribunal du travail de Luxembourg
Erwann SEVELLEC	assesseur-salarié
Emilie MACCHI	assesseur-employeur
Lynn DIEDERICH	greffière assumée

a rendu le jugement qui suit, dans la cause

entre

PERSONNE1.), demeurant à D-ADRESSE1.),

partie demanderesse, comparant par Maître Ibraïma AKPO, avocat à la Cour,
demeurant à Luxembourg.

et

la société anonyme SOCIETE1.) S.A., établie et ayant son siège social à L-ADRESSE2.), représentée par son conseil d'administration actuellement en fonctions, inscrite au Registre de Commerce et des Sociétés de Luxembourg sous le numéro NUMERO1.),

comparant par Maître Vicky MEYERS, avocate, en remplacement de Maître Sandra RAPP, avocate à la Cour, les deux demeurant à Luxembourg.

Procédure

L'affaire fut introduite par requête - annexée à la minute du présent jugement - déposée au greffe de la Justice de Paix de Luxembourg le 6 mai 2024.

Par convocations émanant du greffe, les parties furent appelées à l'audience publique du 27 mai 2024. L'affaire subit ensuite plusieurs remises contradictoires à la demande des parties et fut utilement retenue à l'audience du 29 septembre 2025. Lors de cette audience, Maître Ibraïma AKPO exposa les moyens de la partie demanderesse tandis que Maître Vicky MEYERS répliqua pour la société défenderesse.

Le Tribunal prit ensuite l'affaire en délibéré et rendit, à l'audience publique de ce jour, le

Jugement qui suit :

Faits

Suivant contrat de travail à durée indéterminée ayant pris effet le 15 avril 2022, PERSONNE1.) a été engagé par la société anonyme SOCIETE1.) SA (ci-après, « **SOCIETE1.)** »).

Par courrier recommandé du 10 mars 2023, PERSONNE1.) a été licencié moyennant un préavis de deux mois ayant débuté le 15 mars 2023 et se terminant le 15 mai 2023 avec une dispense de travail.

La partie requérante ayant sollicité la communication des motifs de son congédiement suivant courrier du 31 mars 2023, la société défenderesse lui a répondu par un courrier du 28 avril 2023 libellé dans les termes suivants :

(« fichier »)

(« fichier »)

(« fichier »)

(« fichier »)

(« fichier »)

(« fichier »)

(« fichier »)

(« fichier »)

(« fichier »)

Par courrier recommandé du 12 mai 2023, le requérant a protesté contre les motifs du licenciement.

Procédure

Par requête déposée au greffe de la Justice de Paix de Luxembourg le 3 mai 2024, PERSONNE1.) a fait convoquer SOCIETE1.) devant le Tribunal du travail de Luxembourg.

Prétentions et moyens

PERSONNE1.) demande à voir déclarer abusif son licenciement avec préavis et demande la condamnation de la société défenderesse, aux montants suivants :

* Préjudice matériel : 47.196,- EUR

* Préjudice moral : 20.000,- EUR

avec à chaque fois les intérêts légaux à partir du 10 mars 2023, à savoir la date du licenciement, sinon à partir du 12 mai 2023, à savoir la date de la contestation des motifs, sinon à partir de la demande en justice jusqu'à solde.

La partie requérante sollicite en outre l'exécution provisoire sans caution du jugement et la condamnation de l'employeur à une indemnité d'un montant de 5.000,- EUR sur base de l'article 240 du Nouveau Code de procédure civile ainsi qu'aux frais et dépens de l'instance.

PERSONNE1.) soutient que les motifs énoncés dans la lettre de motivation ne sont pas libellés avec la précision requise par le Code du travail et la jurisprudence.

Il conteste encore le caractère réel et sérieux des motifs invoqués par SOCIETE1.) dans la lettre de motivation.

SOCIETE1.) se rapporte à prudence de justice quant à la recevabilité de la requête en la pure forme.

Quant au fond, elle conclut à voir constater que le licenciement est justifié et à voir débouter le requérant de ses demandes indemnitaires.

Elle soutient que la lettre de motifs est suffisamment précise. Elle énoncerait les circonstances de temps et de lieu des faits qu'elle reproche à PERSONNE1.) et en donnerait une description détaillée et circonstanciée.

Elle conclut encore au caractère réel et sérieux des motifs de licenciement. Elle soutient que les faits qu'elle reproche à PERSONNE1.) sont étayés par des échanges d'emails qu'elle verse en cause.

Pour le cas où le licenciement devrait être déclaré abusif, SOCIETE1.) conteste les demandes indemnitaires du requérant tant en leur principe qu'en leur quantum. Elle demande sinon de les ramener à de plus justes proportions.

SOCIETE1.) soulève que le requérant reste en défaut de prouver qu'il a entrepris des démarches effectives et soutenues dès la notification de son licenciement pour retrouver rapidement un emploi.

SOCIETE1.) demande enfin l'allocation d'une indemnité d'un montant de 1.500,- EUR sur base de l'article 240 du Nouveau Code de procédure civile.

Motifs de la décision

La requête, introduite dans les formes et le délai prescrits par la loi, est recevable.

Le licenciement

La précision des motifs du licenciement

Aux termes de l'article L.124-5 (2) du Code du travail, l'employeur est tenu d'énoncer, avec précision, le ou les motifs du licenciement.

L'indication des motifs doit être fournie avec une précision telle que leur énoncé-même en révèle la nature et la portée exacte et permette tant au salarié d'apprécier leur caractère légitime ou non et de faire la preuve de leur fausseté ou de leur inanité, qu'au juge d'apprécier si le licenciement est intervenu pour des motifs valables ou, au contraire, pour des motifs illégitimes, ou s'il constitue un acte économiquement et socialement anormal.

La précision doit répondre aux exigences suivantes : elle doit d'abord permettre 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 licenciement irrégulier et abusif ; elle doit ensuite être de nature à empêcher l'auteur de la résiliation d'invoquer a posteriori des motifs différents.

Il appartient au tribunal d'examiner si les motifs invoqués à l'appui du licenciement sont suffisamment précis, étant donné que l'énoncé précis des motifs constitue une garantie contre toute mesure arbitraire en cas de licenciement. C'est donc la lettre de motivation qui fixe les termes du débat devant les juridictions et est le seul support valant énonciation des motifs.

Il y a lieu de relever d'emblée qu'SOCIETE1.) ne reproche pas à PERSONNE1.) un manque de politesse envers sa supérieure hiérarchique, PERSONNE2.), de sorte que ce reproche, formulé par SOCIETE1.) pour la première fois lors des plaidoiries, est à écarter.

Dans la lettre de motivation, SOCIETE1.) reproche à PERSONNE1.) une insuffisance professionnelle se traduisant par un manque de performance et de qualité de son travail ainsi que par un manque de communication et de réactivité. Elle entend illustrer

du motif de l'insuffisance professionnelle par plusieurs faits survenus en janvier et février 2023. Elle invoque encore à l'appui de l'insuffisance professionnelle une absence injustifiée du 2 janvier 2023 et le non-respect des règles internes en matière de télétravail.

Il y a lieu de rappeler que si la jurisprudence retient que l'insuffisance ou l'incapacité professionnelle est susceptible de justifier un licenciement avec préavis, il faut cependant que le tribunal soit en mesure de retenir l'existence d'une telle insuffisance ou incapacité et d'en apprécier la gravité. Il s'ensuit que ce grief doit être étayé par des faits précis, en nombre suffisant, observés sur une certaine durée. L'inaptitude, la négligence ou l'insuffisance de rendement doit être démontrée par le biais de comparaisons, soit entre les résultats du salarié concerné et les résultats obtenus par ce même salarié au cours d'une période antérieure, soit entre ses résultats et ceux de collègues placés dans les mêmes conditions.

Il découle des développements qui précèdent que la lettre énonçant les motifs d'un licenciement pour incapacité ou insuffisance professionnelle doit contenir des éléments permettant, tant au salarié licencié qu'à la juridiction saisie de la contestation du licenciement, de vérifier la prise en considération par l'employeur des critères énoncés ci-dessus.

Quant au reproche relatif au manque de performance et de qualité du travail de PERSONNE1.), SOCIETE1.) invoque des faits survenus le 15 février 2023 en précisant dans la lettre de motivation ce qui suit: « *On 15/02/2023 you should have booked one capital event of a target investment and this was not reflected correctly (...).* »

SOCIETE1.) n'indique pas les détails de cette opération, de sorte qu'il n'est pas possible de déterminer quelle opération est en cause et ce d'autant plus qu'SOCIETE1.) affirme qu'il s'agit d'une transaction courante.

Il en va de même des faits relatifs à la non-exécution d'un « *capital call* » pour le client « *V.B.* » décrits comme suit : « *On 23/02/2023 a physical catch-up meeting was held between PERSONNE3.), PERSONNE2.) and you as a capital call from target investment of the client V.B. was not instructed* ».

Il va encore de même des faits relatés par SOCIETE1.) dans la lettre de motivation de la manière suivante : « *PERSONNE2.) sent you instructions to prepare payments but no proactive feedback was received so you received a reminder on 17/01/2023* ».

Ces faits sont dès lors à écarter pour ne pas rencontrer les exigences de précision.

Les autres faits et motifs, mis en avant par SOCIETE1.), sont repris dans la lettre de motivation en détail dans la mesure où cette dernière les a situés dans le temps et les a décrits de manière circonstanciée.

Il convient dès lors de conclure — sans préjudice de l'examen de la réalité des faits — que l'énoncé des reproches, à part ceux écartés ci-avant, fournis par SOCIETE1.)

est suffisamment précis pour permettre à PERSONNE1.) de les identifier et au juge d'apprécier les motifs quant à leur pertinence et quant à leur caractère légitime.

Le caractère réel et sérieux des motifs

La cause réelle du licenciement implique un élément matériel, constitué par un fait concret susceptible d'être prouvé et un élément psychologique, c'est-à-dire le motif énoncé par l'employeur doit être exact et fournir la cause déterminante qui a provoqué la rupture.

La cause sérieuse revête une certaine gravité qui rend impossible, sans dommage pour l'entreprise, la continuation des relations de travail. La faute ainsi envisagée s'insère en quelque sorte entre la cause légère, exclusive de rupture du contrat et la faute grave, privative de préavis et d'indemnités de rupture. Le critère décisif de cette faute, justifiant le licenciement avec préavis, est l'atteinte au bon fonctionnement de l'entreprise.

Conformément à l'article L. 124-11 paragraphe (3) du Code du travail, en cas de contestation, la charge de la preuve de la matérialité et du caractère réel et sérieux des motifs incombe à l'employeur.

L'insuffisance professionnelle est admise par la jurisprudence à propos de l'inaptitude du salarié à occuper son emploi se manifestant par de nombreux manquements professionnels en ce qui concerne la fonction pour laquelle il a été engagé (Cour d'appel, 29 janvier 2009, numéroNUMERO2.) du rôle ; Cour d'appel, 10 janvier 2008, numéroNUMERO3.) du rôle).

En effet, une exécution défectueuse systématique du travail par le salarié, constatée sur la durée, peut constituer un comportement fautif permettant à l'employeur de procéder au licenciement de son salarié.

Le motif tenant à l'insuffisance professionnelle doit donc résulter de faits précis et objectifs susceptibles de vérification démontrant l'inaptitude du salarié et observés sur une certaine durée.

Rien ne s'oppose en principe à la prise en considération de faits plus anciens lorsqu'en raison de la multiplicité des faits reprochés au salarié, il est possible d'en déduire une insuffisance professionnelle.

SOCIETE1.) fait état dans la lettre de motivation d'un manque de réactivité et de communication dans le chef PERSONNE1.) qu'elle entend illustrer par plusieurs exemples.

Elle lui reproche d'abord de ne pas avoir respecté pendant plusieurs semaines des consignes lui communiquées par email du 11 janvier 2023, figurant en copie dans la lettre de motivation, et de ne les avoir mises en œuvre qu'après en avoir été rappelé à plusieurs reprises.

Dans le prédit email, qui figure en copie dans la lettre de motivation, PERSONNE1.) a été invité à respecter les consignes suivantes :

- « - *catch up in the morning what of the tasks form prior day is done,*
- *catch up early in the morning which tasks are on your to do for the current day,*
- *discuss any question/issues with me rather than asking in different departments. »*

Pour établir ces faits, SOCIETE1.) s'appuie notamment sur un email de PERSONNE3.) adressé le 27 janvier 2023 à PERSONNE1.), qui figure en copie dans la lettre de motivation.

PERSONNE3.) précise dans cet email notamment ce qui suit :

« - *catch up early in the morning what of the tasks from prior day is done – overview received but unfortunately not for every day and not within the conditions. We reminded 3 times already that the provided overview is a more general task list rather than a precise overview what has been done or not. (...) As discussed, I don't want to see the general task I want to see precise what has been done.*

- *Catch up early in the morning which tasks are on your to do for the current day – even discussed on 11/01/2023 and reminded afterwards, we have not received this kind of status so far. The 1st version here was received today, where comments were provided as this overview is not in line with expected/discussed details – here I do expect to receive the requested update.*

- *Discuss any question/issues with me rather than asking in different departments – currently I do not receive any questions, I wonder if there are none. »*

PERSONNE3.) a noté dans un email du 13 février 2023, suite à une reunion avec PERSONNE1.) le 8 février 2023, que : « - *daily catch up – several reminders sent, and it took weeks to receive twice status per day as initial discussed – e.g. email 17/01/2023 2 :52 (...) ».*

PERSONNE1.) conteste le caractère réel de ces faits. Il fait valoir qu'il a suivi les consignes précitées dès le 12 janvier 2023 en s'appuyant sur un email du même jour dans lequel il a écrit : « *please find attached my work tracker and Tasks ».*

Il ne résulte toutefois pas de cet email, qui ne comporte aucune pièce jointe, que PERSONNE1.) a respecté les consignes lui communiquées par email du 11 janvier 2023.

Il y a lieu dès lors lieu d'admettre que PERSONNE1.) n'a pas respecté les consignes visées ci-dessus entre le 11 janvier et 13 février 2023.

Dans le cadre du reproche relatif au manque de réactivité et de communication, SOCIETE1.) fait encore état de plusieurs faits, qui furent discutés lors de la réunion du 8 février 2023, dont PERSONNE3.) a fait le rapport dans un email du 13 février

2023, figurant en copie dans la lettre de motivation, dans les termes suivants : « 1. *Responsivness time / communication* :

Emails are not getting responded in a timeline matter :

- *payment of client fees 25/01/2023 (VBV Compartment fees) – 2 reminders where necessary to receive feedback if payments were done or not.*
- *Payment of client fees 11/01/2023 : instruction to prepare payments were sent 11/01/2023 , no proactive feedback received so chaser was sent on 17/01/2023 (NUMERO4.) fees)*
(...)
- *Reachability via teams 11/01/2023 1:40 – email sent as not responding via Microsoft teams. »*

PERSONNE1.) conteste ces faits.

Il y a lieu de constater qu'SOCIETE1.) ne verse pas en cause les rappels qu'elle aurait adressés à PERSONNE1.) dans le cadre du paiement des frais des 11 et 25 janvier 2023 de sorte qu'aucun manque de réactivité n'est établi dans le chef de ce dernier. Ces faits sont dès lors à écarter pour être ni réels ni sérieux.

SOCIETE1.) reproche à PERSONNE1.) de ne pas avoir été joignable le 11 janvier 2023, via l'application « *teams* ». Dans la mesure où SOCIETE1.) ne rapporte pas la preuve d'avoir tenté de joindre PERSONNE1.) via l'application « *teams* », ce fait est à écarter pour être ni réel ni sérieux.

SOCIETE1.) reproche encore à PERSONNE1.) un manque de réactivité dans dans le cadre de la préparation des instructions de paiement des frais du client V.B. en relatant ce qui suit : « *you were in charge of preparing the payment instructions and checking if the payment of the client fees are done. However for client V.B. we had to send you 2 reminders on 13/02/2023 and 15/02/2023 before we received a feedback on wether the payments were done or not.* ». Les deux rappels dont SOCIETE1.) se prévaut ne sont pas versés en cause de sorte que ces faits sont à écarter pour être ni réels ni sérieux.

A l'appui du reproche relatif au manque de performance, SOCIETE1.) invoque les faits suivants : « *On 27/02/2023 you were asked to prepare payment instructions for client V.B.. However the paiement instructions were not sufficient (the backup was missing and account information no checked and wrong) so that PERSONNE2.) had to send you a reminder in order to receive the complete reporting package.* »

Ces faits, n'étant étayés par aucune pièce, sont à écarter pour ne pas être réels.

Au vu de ce qui précède, les seuls faits, qui revêtent un caractère réel, sont ceux relatifs à la mise en œuvre tardive des consignes du 11 janvier 2023. SOCIETE1.) ne verse toutefois pas en cause les nombreux rappels, à part l'email du 27 janvier 2023, qu'elle aurait adressés à PERSONNE1.) de sorte que l'ampleur du manque de réactivité ne saurait être dûment appréciée.

Ce manquement ne permet pas de retenir dans le chef PERSONNE1.) ni un manque de communication et de réactivité, ni un manque de performance ou de qualité du travail de ce dernier.

Le motif invoqué de l'insuffisance professionnelle ne revêt dès lors pas de caractère réel et sérieux et est à écarter.

A l'appui du motif de l'insuffisance professionnelle, SOCIETE1.) reproche à PERSONNE1.) d'avoir fait du télétravail en date du 6 janvier 2023 malgré le fait que sa demande fut refusée par PERSONNE3.). Ce fait n'est étayé par aucune pièce de sorte qu'il est à écarter pour ne pas revêtir un caractère réel et sérieux.

Pour étayer le reproche lié au non-respect des règles internes en matière de télétravail en date du 9 janvier 2023, SOCIETE1.) s'appuie sur un email de PERSONNE3.) du même jour, qui écrit : « *I noticed that you are not in the office today – I have no received a home office request from your side -please do that immediately.* ». Il y a lieu de relever que dans cet email PERSONNE3.) fait rappeler à PERSONNE1.) de formuler une demande. Il n'en saurait être déduit qu'il n'a pas fait la demande ou que cette demande fut refusée par PERSONNE3.), de sorte que ce motif est également à écarter pour ne pas revêtir de caractère réel et sérieux.

A l'appui du motif de l'insuffisance professionnelle, SOCIETE1.) reproche encore à PERSONNE1.) d'avoir été absent de façon injustifiée en date du 2 janvier 2023.

Il échet de constater qu'SOCIETE1.) n'invoque ce fait qu'à l'appui du motif de l'insuffisance professionnelle et qu'elle n'a pas fait état dans la lettre de licenciement d'une perturbation de son service en raison de l'absence d'une seule journée de PERSONNE1.).

Ce motif ne revêt dès lors pas de caractère réel et sérieux, de sorte que le licenciement intervenu le 10 mars 2023 à l'égard de PERSONNE1.) est à déclarer abusif.

Les demandes indemnitaires

Le préjudice matériel

La partie requérante demande à voir condamner SOCIETE1.) à lui payer le montant de 47.196,- EUR, à titre de dommages et intérêts pour le préjudice matériel subi suite au licenciement abusif.

En application de l'article L.124-12 (1) du Code du travail, lorsqu'elle juge qu'il y a usage abusif du droit de résilier le contrat de travail à durée indéterminée, la juridiction du travail condamne l'employeur à verser au salarié des dommages et intérêts compte tenu du dommage subi par lui du fait de son licenciement.

Si l'indemnisation du dommage matériel du salarié doit être aussi complète que possible, les juridictions du travail, en statuant sur l'allocation des dommages et intérêts pour sanctionner l'usage abusif du droit de résilier le contrat de travail, ne

prennent en considération que le préjudice se trouvant en relation causale directe avec le congédiement. À cet égard, les pertes subies ne sont à prendre en considération que pour autant qu'elles se rapportent à une période qui aurait dû raisonnablement suffire pour permettre au salarié licencié de trouver un nouvel emploi à peu près équivalent, le salarié était obligé de faire tous les efforts pour trouver un emploi de remplacement. Comme il lui appartient d'établir qu'il a subi un dommage, il lui appartient également de prouver avoir fait les efforts nécessaires pour réduire, dans la mesure du possible, son préjudice et trouver rapidement un nouvel emploi. C'est sur cette période, pendant laquelle se trouve établi un lien de causalité entre la faute de l'ancien employeur et le dommage subi, que porte l'indemnisation.

Le requérant ne verse en cause aucune recherche d'emploi, de sorte qu'il y a lieu de retenir qu'il reste en défaut d'établir qu'il a entrepris des démarches pour retrouver un nouvel emploi.

Il y a dès lors lieu de débouter PERSONNE1.) de sa demande en paiement de dommages et intérêts du chef du préjudice matériel.

Le préjudice moral

PERSONNE1.) demande à voir condamner la société défenderesse à lui payer le montant de 20.000,- EUR à titre de dommages et intérêts pour préjudice moral subi.

L'indemnisation du préjudice moral subi par le salarié licencié abusivement vise à réparer, d'une part, les soucis, voire le désarroi, éprouvés par celui-ci confronté à une situation matérielle et à un avenir professionnel incertains et, d'autre part, l'atteinte portée à sa dignité de salarié en raison de ce congédiement infondé. L'appréciation à porter par le tribunal tient en principe compte de différents critères, telles les perspectives d'avenir, l'ancienneté, les recherches d'emploi ou encore le caractère vexatoire des motifs du licenciement.

Compte tenu de l'ancienneté de service du requérant et des circonstances du licenciement, la demande de PERSONNE1.) en paiement de dommages et intérêts à titre d'indemnisation du préjudice moral subi à la suite du licenciement intervenu est à déclarer fondée pour un montant que le tribunal fixe ex æquo et bono au montant de 1.000,- EUR.

Il y a dès lors lieu de condamner SOCIETE1.) au paiement du montant de 1.000,- EUR, avec les intérêts légaux à partir du 6 mai 2024, date du dépôt de la requête introductive d'instance, jusqu'à solde.

Aucune condamnation à intervenir n'ayant trait à des salaires échus au sens de l'article 148 du Nouveau Code de procédure civile, il n'y a pas lieu d'ordonner l'exécution provisoire du jugement.

Quant aux demandes accessoires

La demande de la partie requérante en allocation d'une indemnité de procédure est à déclarer fondée en son principe étant donné qu'il serait inéquitable de laisser à sa charge l'entièreté des frais non compris dans les dépens qu'elle a dû exposer pour

assurer sa défense. Le tribunal dispose d'éléments d'appréciation suffisants pour fixer ex aequo et bono le montant de cette indemnité à 750,- EUR.

Eu égard l'issue du litige, la demande d'SOCIETE1.) sur base de l'article 240 du Nouveau Code de procédure civile est à déclarer non fondée.

Il y a lieu de laisser les frais et dépens de l'instance à la charge de la partie défenderesse, conformément à l'article 238 du même code.

PAR CES MOTIFS :

le tribunal du travail de et à Luxembourg

statuant contradictoirement et en premier ressort,

reçoit la demande en la forme ;

déclare abusif le licenciement avec préavis prononcé par la société anonyme SOCIETE1.) SA à l'encontre de PERSONNE1.) en date du 10 mars 2023 ;

dit non fondée la demande de PERSONNE1.) en indemnisation de son préjudice matériel ;

dit fondée la demande de PERSONNE1.) en indemnisation de son préjudice moral pour le montant de 1.000,- EUR ;

condamne la société anonyme SOCIETE1.) SA à payer à PERSONNE1.) le montant de 1.000,- EUR, avec les intérêts au taux légal à partir du 6 mai 2024, jusqu'à solde ;

dit fondée la demande de PERSONNE1.) en allocation d'une indemnité sur base de l'article 240 du Nouveau Code de procédure civile à concurrence du montant de 750,- EUR ;

condamne la société anonyme SOCIETE1.) SA à payer à PERSONNE1.) une indemnité d'un montant de 750,- EUR sur base de l'article 240 du Nouveau Code de procédure civile ;

dit non fondée la demande de la société anonyme SOCIETE1.) SA sur base de l'article 240 du Nouveau Code de procédure civile ;

dit qu'il n'y a pas lieu d'ordonner l'exécution provisoire du jugement ;

condamne la société anonyme SOCIETE1.) SA aux frais et dépens de l'instance.

Ainsi fait et jugé par Jackie MORES, Juge de paix de et à Luxembourg, siégeant comme Présidente du Tribunal du travail, et les assesseurs prédits, et prononcé par la Présidente à ce déléguée, assistée de la greffière assumée Lynn DIEDERICH, en

audience publique, date qu'en tête, au prétoire de la Justice de paix à Luxembourg, et qui ont signé le présent jugement.

Jackie MORES,
juge de paix

Lynn DIEDERICH,
greffière assumée