

Texte pseudonymisé

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

**REPERTOIRE NR.: 3881/2025
L-TRAV-602/23**

TRIBUNAL DU TRAVAIL DE LUXEMBOURG

AUDIENCE EXTRAORDINAIRE DU 28 NOVEMBRE 2025

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

Patricia HEMMEN

juge de paix, siégeant comme présidente
du Tribunal du Travail de et à Luxembourg

Angela DA COSTA
Pierre SCHREINER
Jill LEJEUNE

assesseur-employeur
assesseur-salarié
greffière

a rendu le jugement qui suit, dans la cause

entre

PERSONNE1.), demeurant à L-ADRESSE1.), ayant élu domicile en l'étude de Clément SCUVÉE, avocat à la Cour, demeurant à L-1368 Luxembourg, 15, rue du Cure,

partie demanderesse, comparant par Maître Melissa PENA PIRES, avocat à la Cour, en remplacement de Maître Clément SCUVEE, 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.), représentée par son gérant actuellement en fonctions, sinon par son conseil de gérance, sinon encore par son représentant légal actuellement en fonction, inscrite au registre de commerce des sociétés de Luxembourg sous le numéro NUMERO1.),

partie défenderesse, comparant par la société en commandite simple KLEYR GRASSO, établie et ayant son siège social à L-2361 Strassen, 7, rue des Primeurs, inscrite sur la liste V du Tableau de l'Ordre des Avocats du Barreau de Luxembourg,

représentée par son gérant KLEYR GRASSO GP S.à r.l., établie à la même adresse, inscrite au registre de commerce et des sociétés de Luxembourg sous le numéro B 220 442, représentée aux fins de la présente procédure par Maître Camille EUSTACHE, avocat, en remplacement de Maître Philippe NEY, avocat à la Cour, tous les deux demeurant à Strassen,

Faits

L'affaire fut introduite par requête - annexée à la minute du présent jugement - déposée au greffe de la Justice de Paix de Luxembourg le 10 octobre 2023.

Par convocations émanant du greffe, les parties furent appelées à l'audience publique du 30 octobre 2023. L'affaire subit ensuite plusieurs remises contradictoires à la demande des parties et fut utilement retenue à l'audience du 4 novembre 2025.

Lors de cette audience Maître Melissa PENA PIRES comparu pour la partie demanderesse, tandis que Maître Camille EUSTACHE comparu pour la partie défenderesse.

Sur ce, le tribunal prit l'affaire en délibéré et rendit à l'audience publique de ce jour, à laquelle le prononcé avait été fixé, le

Jugement qui suit :

Procédure

Par requête déposée au greffe le 10 octobre 2023, PERSONNE1.) a fait convoquer son ancien employeur, la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) S.à r.l. (ci-après « la société SOCIETE1.) ») devant le tribunal du travail de Luxembourg afin de voir déclarer abusif son licenciement avec effet immédiat du 20 avril 2023, et de voir condamner le défendeur à lui payer les montants suivants, à chaque fois avec les intérêts légaux à compter du licenciement, sinon du dépôt de la requête :

- indemnité compensatoire de préavis : 27.124,80 euros
- préjudice matériel : 58.770,40 euros
- dommage moral : 10.000 euros

PERSONNE1.) demande encore de voir condamner la société SOCIETE1.) à fournir un certificat de travail rectifié reprenant l'ancienneté de service au 16 juillet 1990, dans un délai de 15 jours suivant le jugement à intervenir, sous peine d'astreinte de 100 euros par jour de retard.

La demande tend en outre au paiement d'une indemnité de procédure de 1.500 euros et à l'exécution provisoire du jugement à intervenir.

La requête, régulière en la forme, est recevable à cet égard.

Lors de l'audience des plaidoiries du 4 novembre 2025, le requérant a présenté un décompte actualisé aux termes duquel il demande paiement d'un montant de

(58.770,40 – 38.200,09 =) 20.570,31 euros à titre de préjudice matériel ainsi qu'une indemnité de départ de 50.300,33 euros.

Acte lui en est donné.

Lors de la même audience, la société SOCIETE1.) réclame reconventionnellement paiement d'une indemnité de procédure de 1.000 euros.

Faits constants

Le contrat de travail initial n'étant pas versé, il y a lieu de se référer à l'exposé de relation de travail résultant de la requête, qui n'est pas contesté, et suivant lequel PERSONNE1.) est entré au service de la société anonyme SOCIETE2.), alors inscrite sous le numéro NUMERO2.), par contrat à durée indéterminée le 16 juillet 1990, en qualité de chauffeur.

Suite à un transfert d'entreprise, PERSONNE1.) est entré au service de la société anonyme SOCIETE2.) S.A., inscrite sous le numéro NUMERO3.), à partir du 1^{er} janvier 2006.

Par avenant du 18 juillet 2019, le lieu de travail de PERSONNE1.) a été fixé à Luxembourg-Ville.

A partir du 17 juillet 2022, suite à un deuxième transfert d'entreprise, PERSONNE1.) a été au service de la société SOCIETE1.).

Par courrier daté du 12 avril 2023, la société SOCIETE1.) a convoqué PERSONNE1.) à un entretien préalable.

Elle a licencié PERSONNE1.) avec effet immédiat par courrier du 20 avril 2023 qui se lit comme suit :

Cf. courrier

Par courrier de son organisation syndicale daté du 12 mai 2023, PERSONNE1.) a contesté son licenciement.

MOTIFS DE LA DECISION

Quant au licenciement

Le salarié considère son licenciement comme étant abusif pour avoir été opéré en période de protection contre le licenciement. Il fait plus particulièrement valoir qu'il a été notifié après l'introduction d'un recours à l'encontre de la décision de la CNS lui refusant la prise en charge de l'indemnité pécuniaire de maladie.

La société SOCIETE1.) s'oppose à cette argumentation dans la mesure où elle fait valoir que la CNS a déclaré le salarié capable de travailler par décision notifiée le 1^{er} mars 2023 de sorte qu'à la date où elle a convoqué le salarié à l'entretien préalable, le délai de recours de quarante jours courant à partir de la notification de la décision de la CNS avait expiré. Elle n'aurait pas été informé, ni par le salarié ni par la CNS,

d'un recours exercé par le salarié contre la décision, de sorte qu'il ne saurait être retenu que la période d'interdiction de notification de la résiliation du contrat de travail ou de convocation à l'entretien préalable était maintenue.

Elle tend à établir le défaut d'information quant au recours introduit par PERSONNE1.) contre la décision de la CNS par attestations testimoniales établies par PERSONNE2.) et PERSONNE3.), sinon offre de le prouver par voie d'audition de ces mêmes témoins.

Il résulte des pièces produites qu'à partir du 27 octobre 2022, PERSONNE1.) a fait parvenir à son employeur un certain nombre de certificats d'incapacité de travail, les derniers certificats ayant couvert les périodes suivantes :

- certificat du 14 décembre 2022 : 14.12.2022 – 12.01.2023
- certificat du 12 janvier 2023 : 12.01.2023 – 16.05.2023.

Suivant décision présidentielle du 1^{er} mars 2023, la CNS a informé le requérant qu'en date du 28 février 2023, le médecin-conseil du Contrôle médical de la sécurité sociale l'a trouvé capable de reprendre le travail à partir du 13 mars 2023, que d'éventuels certificats médicaux établis au cours des douze semaines à venir (soit jusqu'au 4 juin 2023) n'étaient pas opposables à la CNS sauf fait médical nouveau et que l'indemnité pécuniaire était dès lors supprimée à partir du 13 mars 2023.

Suite à cette décision, la société SOCIETE1.) a, par courrier daté du 13 mars 2023, convoqué PERSONNE1.) à un entretien préalable et a dispensé le salarié de toute prestation de travail.

Par courrier daté du 24 mars 2023, la société SOCIETE1.) a informé le requérant de ce qu'elle annule aussi bien la convocation à l'entretien préalable que l'entretien préalable en lui-même. Elle a encore informé PERSONNE1.) de l'annulation avec effet immédiat de la mesure de « *congé extraordinaire* » lui accordé par courrier du 13 mars 2023.

Par courrier daté du 30 mars 2023, elle a informé PERSONNE1.) de ce qu'il bénéficie d'un congé ordinaire avec effet rétroactif à compter du 24 mars 2023.

Par courrier recommandé de son organisation syndicale daté du 30 mars 2023 - partant endéans le délai légal de quarante jours visé à l'article 47, alinéa 2 du Code de la sécurité sociale - le requérant a introduit un recours contre la décision présidentielle lui notifiée le 1^{er} mars 2023 et refusant la prise en charge de son incapacité de travail.

Il résulte de la décision de refus partiel rendue par le Conseil d'administration de la CNS en date 19 juillet 2023 que le recours de PERSONNE1.) a été réceptionné le 31 mars 2023.

Aux termes de l'article L.121-6 (3), alinéa 2 du Code du travail :

« [...] Le droit au maintien intégral du salaire et des autres avantages résultant du contrat de travail cesse pour le salarié en cas de décision de refus émise par la Caisse nationale de santé en vertu de l'article 47, alinéa 2 du Code de la sécurité sociale , qui

s'impose à l'employeur. La période d'interdiction de notification de la résiliation du contrat de travail ou de convocation à l'entretien préalable visée à l'alinéa qui précède cesse à l'expiration du délai de recours de quarante jours courant à partir de la notification de la décision de la Caisse nationale de santé à l'assuré. La Caisse nationale de santé informe l'employeur en cas de recours exercé par le salarié contre la décision, auquel cas la période d'interdiction de notification de la résiliation du contrat de travail ou de convocation à l'entretien préalable visée à l'alinéa qui précède est maintenue [...] »

La finalité de cette disposition légale est de s'assurer que la protection contre le licenciement pour une période de vingt-six semaines au plus à partir de la survenance de l'incapacité de travail est maintenue même en cas de cessation du droit au maintien du salaire à condition que le salarié fasse un recours contre la décision de la CNS à l'origine de la cessation du droit et la protection court, pour une période maximale de 26 semaines, tant qu'il n'existe pas de décision coulée en force de chose décidée ou jugée ayant confirmé la décision de refus (voir : Doc. parl. numéro 6656, avis de dépôt, commentaire des articles, page 23).

Cette disposition vise partant l'hypothèse d'une décision de refus de payer l'indemnité pécuniaire émise par la CNS en vertu de l'article 47, alinéa 2 du Code de la sécurité sociale intervenue, telle qu'en l'espèce, endéans le délai de protection maximal de vingt-six semaines visé par l'article L.121-6 (3), alinéa 1 du Code du travail.

Il est encore constant que PERSONNE1.) a saisi la Caisse nationale de santé d'un recours endéans le délai légal de quarante jours visé à l'article 47, alinéa 2 du Code de la sécurité sociale et endéans le délai de protection maximal de vingt-six semaines.

Au vu du recours exercé, la société SOCIETE1.) ne saurait faire état de l'expiration du délai de recours de quarante jours contre la décision de refus de la CNS du 1^{er} mars 2023 pour soutenir qu'à la date du licenciement, le requérant n'était plus couvert par la protection contre le licenciement prévue à l'article L. 121-6 du Code du travail.

S'il est certes vrai que l'article L.121-6 (3), alinéa 2 du Code du travail prévoit une information de l'employeur par la CNS en cas de recours exercé par le salarié contre la décision de refus émise par la CNS, il ne saurait être retenu que le législateur ait entendu conditionner le maintien de la protection contre le licenciement au respect, par la CNS, de son obligation d'information.

Il aurait été tout à fait loisible à l'employeur de s'informer auprès de la CNS sur l'existence d'un recours.

Par ailleurs, en l'absence d'obligation en ce sens, il ne saurait être reproché au salarié de ne pas avoir informé l'employeur de l'introduction d'un recours.

L'offre de preuve visant à établir le défaut d'information de l'employeur quant au recours introduit par PERSONNE1.) contre la décision de la CNS est par conséquent dépourvue de pertinence.

Au vu du recours introduit par PERSONNE1.) à l'encontre de la décision de refus de la CNS, il y a lieu de dire qu'à la date du licenciement, la protection édictée par l'article L. 121-6 précité subsistait.

Le licenciement avec effet immédiat intervenu en date du 20 avril 2023 est partant à déclarer abusif.

Quant à l'indemnisation

L'indemnité compensatoire de préavis

PERSONNE1.) estime avoir droit à un préavis non accordé de six mois et réclame le paiement du montant de (6 x 4.520,80 =) 27.124,80 euros à titre d'indemnité compensatoire de préavis. Il s'agirait d'une indemnité à caractère forfaitaire et aucune déduction ne serait prévue par la loi.

La partie défenderesse estime que le salaire à prendre en compte correspond au salaire de base de 4.196,31 euros résultant des fiches de salaires versées en cause.

Elle estime encore que les montants de l'indemnité de pension vieillesse anticipée que le requérant a touché dès le lendemain de son licenciement sont à déduire de l'indemnité réclamée. A l'appui de ce moyen, elle invoque un arrêt rendu en date du 16 juillet 2022 par la Cour d'appel, troisième chambre, ayant approuvé le juge de première instance pour avoir tenu compte des montants de l'allocation de chômage et de la pension de vieillesse anticipée, estimant que le salarié ne peut obtenir, pour une même période, plusieurs indemnités.

En vertu de l'article L.124-6 du Code du travail, le requérant dont le licenciement a été déclaré abusif, a droit à une indemnité compensatoire de préavis égale à la rémunération correspondant à la durée du préavis légal.

Aux termes de l'article L.124-3 (2) du Code du travail, le contrat de travail résilié à l'initiative de l'employeur prend fin après un préavis de six mois pour le salarié qui justifie auprès du même employeur d'une ancienneté de services continus de dix ans au moins.

Au vu de son ancienneté, le requérant a droit à une indemnité compensatoire de préavis de six mois, de sorte que sa demande est à déclarer fondée en son principe.

La jurisprudence admet qu'en présence de salaires mensuels variables, l'indemnité compensatoire de préavis est à calculer sur base de la moyenne annuelle des salaires précédant la rupture du contrat (Cour d'appel, 14 mars 2013, rôle 38238 ; Cour d'appel, 28 mai 2019, rôle Cal-2018-00772). La moyenne mensuelle est calculée en fonction de l'ensemble des éléments de la rétribution ayant présenté un certain caractère de fixité ou de régularité (Cour d'appel, 16 février 2017, n° 43507).

Le montant correspondant à la moyenne annuelle établie par la partie requérante suivant décompte versé à l'audience du 4 novembre 2025 n'étant pas contesté, le salaire de référence est à fixer au montant de 4.191,69 euros.

S'il est admis qu'en vertu de l'article L.521-4 (5), alinéa 2 du Code du travail, « le montant des indemnités de chômage que l'employeur est condamné à rembourser au Fonds pour l'emploi est porté en déduction des salaires ou indemnités que l'employeur est condamné à verser au salarié » et que cette déduction doit également s'opérer par rapport à l'indemnité compensatoire de préavis, force est toutefois de constater qu'en ce qui concerne la pension de vieillesse anticipée touchée par le requérant, l'employeur reste en défaut d'invoquer une base légale à l'appui de son raisonnement.

Il a par ailleurs été retenu, au sujet d'un salarié qui avait repris le travail auprès d'un nouvel employeur pendant la période théorique que l'indemnité compensatoire de préavis était censée couvrir, que l'indemnité de préavis présente un caractère forfaitaire et (...) le droit du salarié licencié abusivement à ladite indemnité n'est pas affecté par le fait qu'il ait retrouvé un emploi pendant la période de préavis, de sorte que les revenus perçus dans le cadre de ce nouvel emploi ne sauraient être déduits de l'indemnité de préavis (en ce sens : Cour d'appel, 16 mars 2023, n° CAL-2021-00795 du rôle).

De même, s'il résulte certes des travaux parlementaires de l'ancienne loi du 24 mai 1989 sur le contrat de travail que l'indemnité de préavis a la nature d'un substitut de salaire, tel que le soulève à juste titre l'employeur, il en résulte toutefois également que si le salarié a retrouvé immédiatement un nouvel emploi, elle ne saurait être supprimée ou réduite (doc. parl. n° 3222, commentaire des articles p. 22).

La société défenderesse n'ayant avancé aucun argument permettant de retenir une solution différente en cas d'octroi d'une pension de vieillesse anticipée, son argumentation est dès lors à rejeter.

En conséquence, le requérant a droit à une indemnité compensatoire de préavis d'un montant de (6 x 4.191,69 =) 25.150,14 euros.

Indemnité de départ

La société SOCIETE1.) soulève l'irrecevabilité de la demande tendant à l'obtention d'une indemnité de départ au motif que celle-ci n'a pas été libellée dans la requête du 10 octobre 2023 et constitue, dès lors, une demande nouvelle. Elle cite un arrêt rendu par la Cour d'appel, 8^{ème} chambre, en date du 16 janvier 2025 ayant retenu que l'indemnité de départ, prévue par l'article L.124-7 (1) du Code du travail, est une indemnité autonome, qui n'est pas prise en compte pour le calcul du préjudice matériel ou de l'indemnité compensatoire de préavis qui seraient éventuellement dus au salarié suite au licenciement. En raison de son objet différent, elle ne saurait dès lors être rattachée à la demande en réparation du préjudice matériel, respectivement à celle en obtention d'une indemnité compensatoire de préavis.

PERSONNE1.) conclut au rejet du moyen d'irrecevabilité. Il aurait été jugé par la Cour d'appel, notamment par arrêt du 18 novembre 2021, que la demande en obtention d'une indemnité de départ constitue une conséquence logique et nécessaire de la demande initiale tendant à l'indemnisation en relation le licenciement avec préavis qualifié d'abusif.

Une demande est nouvelle lorsqu'elle saisit le juge d'une prétention qui n'était pas déjà soit expressément, soit implicitement, exprimée dans l'acte introductif d'instance.

Celui-ci délimite en effet l'étendue du litige en déterminant ses éléments constitutifs, à savoir les parties, l'objet et la cause. Toute demande présentée en cours d'instance et qui diffère de la demande introductive par l'un de ces trois éléments est par conséquent irrecevable (Cour d'appel, 24 septembre 1998, n° 20974 du rôle).

En l'espèce et contrairement à ce qui a été le cas dans l'affaire concernée par l'arrêt cité par la défenderesse, il n'est pas soutenu pour la première fois à l'audience ni contesté que l'ancienneté de PERSONNE1.) remonte au 16 juillet 1990, soit que ce dernier avait acquis à la fin de son contrat une ancienneté donnant droit à une indemnité de départ.

Comme sa demande en obtention d'une indemnité de départ constitue une conséquence logique et nécessaire de la demande initiale tendant à l'indemnisation en relation avec le licenciement avec effet immédiat qualifié d'abusif, cette demande est à déclarer recevable.

Conformément à l'article L.124-7 (1) du Code du travail, PERSONNE1.) a droit, compte tenu de son ancienneté, au moment de l'expiration du délai de préavis, à une indemnité de départ égale à douze mois de salaire.

La demande de PERSONNE1.) en paiement d'une indemnité de départ doit être déclarée fondée pour le montant réclamé et non autrement contesté de 50.300,33 euros.

Le préjudice matériel

En vertu de l'article L.124-12 paragraphe (1) du Code du travail, le salarié a droit, en principe, à des dommages et intérêts compte tenu du dommage subi par lui en cas de licenciement abusif.

Si l'indemnisation à laquelle peut prétendre le salarié abusivement licencié doit être aussi complète que possible, seul le dommage en relation causale directe avec la faute commise par l'employeur est indemnisable, les pertes de revenus n'étant à prendre en considération que pour autant qu'elles se rapportent à une période qui aurait dû raisonnablement suffire pour permettre au salarié de retrouver un emploi, ce dernier étant obligé de faire toutes les diligences pour y parvenir le plus tôt possible. À cet égard il y a notamment lieu de prendre en considération l'âge de la personne licenciée, la situation de l'emploi dans la branche dans laquelle elle a travaillé, sa volonté de se reclasser dans une autre branche d'activité et sa mobilité géographique.

Il ressort néanmoins des pièces versées au dossier que PERSONNE1.) a bénéficié de la pension vieillesse anticipée dès le 21 avril 2023, soit le lendemain de son licenciement pour motif grave.

En optant pour la pension de vieillesse anticipée, PERSONNE1.) a été lui-même à l'origine des revenus moindres de sa pension de vieillesse anticipée.

La perte de revenus litigieuse, dans la mesure où elle dépasse la période de six mois couverte par l'indemnité de préavis, n'est pas en relation causale avec le licenciement

abusif, de sorte que la demande de PERSONNE1.) en dommages-intérêts du chef de préjudice matériel n'est pas fondée.

Le préjudice moral

PERSONNE1.) estime qu'au regard de son ancienneté et des circonstances du licenciement, ce dernier aurait été très humiliant pour lui.

La société SOCIETE1.) conteste tout dommage moral dans le chef du salarié dès lors que, par son comportement, il aurait contribué à son licenciement. Il resterait en outre en défaut de prouver que la recherche d'un nouvel emploi lui aurait causé des tracasseries particulières et qu'il s'était fait des soucis pour son avenir professionnel, alors qu'il a opté pour et bénéficié d'une pension de vieillesse anticipée dès le lendemain de son licenciement.

En l'espèce, il s'agit d'un salarié, chauffeur de bus, âgé de presque soixante-quatre ans au moment de son licenciement avec effet immédiat. Il y a lieu dès lors de retenir qu'il était en droit de ne plus effectuer de recherches en vue de l'obtention d'un nouvel emploi.

Compte tenu de la durée des relations de travail et des circonstances dans lesquelles le licenciement s'est opéré, il y a lieu de retenir que le montant de 3.500 euros constitue une réparation adéquate du préjudice moral subi par PERSONNE1.) du fait de l'atteinte portée à sa dignité de salarié.

Remise du certificat de travail

Son ancienneté au 16 juillet 1990 ayant été reconnue par la société SOCIETE1.), PERSONNE1.) soutient que son certificat de travail devrait indiquer cette date comme date de premier jour de travail et non le 17 septembre 1999.

En l'absence de contestation, il y a lieu d'enjoindre la société SOCIETE1.) de rectifier le certificat de travail pour y inclure l'ancienneté de PERSONNE1.) au 16 juillet 1990 dans les quinze jours de la notification du présent jugement.

Etant donné qu'il ne ressort d'aucun élément du dossier que la société SOCIETE1.) fera obstacle à la communication du certificat rectifié qui sera ordonnée, il n'y a pas lieu de prononcer une astreinte.

Indemnités de procédure

Les parties sollicitent chacune l'allocation d'une indemnité de procédure sur base de l'article 240 du Nouveau Code de Procédure Civile.

Eu égard à l'issue du litige, la demande de la société SOCIETE1.) est à déclarer non fondée et le tribunal évalue le montant devant revenir de ce chef à PERSONNE1.) à la somme de 850 euros.

Exécution provisoire

Les condamnations n'ayant pas trait à des salaires échus, et en l'absence de circonstances particulières, il n'y a pas lieu d'ordonner l'exécution provisoire du présent jugement.

PAR CES MOTIFS

le tribunal du travail de et à Luxembourg, statuant contradictoirement et en premier ressort,

reçoit la demande en la forme,

rejette l'offre de preuve de la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) S.à r.l.,

déclare abusif le licenciement avec effet immédiat du 20 avril 2023,

dit fondée la demande de PERSONNE1.) à titre d'indemnité compensatoire de préavis pour le montant de 25.150,14 euros,

dit recevable la demande de PERSONNE1.) en paiement d'une indemnité de départ,

dit fondée la demande pour le montant de 50.300,33 euros,

donne acte à PERSONNE1.) de la réduction de sa demande à titre d'indemnisation du préjudice matériel,

dit non fondée la demande en indemnisation du préjudice matériel,

dit fondée la demande de PERSONNE1.) en indemnisation du préjudice moral pour le montant de 3.500 euros,

condamne la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) S.à r.l. à payer à PERSONNE1.) la somme de 78.950,47 euros, avec les intérêts légaux à partir de la demande en justice, jusqu'à solde,

condamne encore la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) S.à r.l. à remettre à PERSONNE1.) le certificat de travail rectifié, prenant en compte son ancienneté depuis le 16 juillet 1990, dans les quinze jours de la notification du présent jugement,

dit non fondée la demande de la SOCIETE3.) en allocation d'une indemnité de procédure sur base de l'article 240 du Nouveau Code de procédure civile,

condamne la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) S.à r.l. à payer à PERSONNE1.) une indemnité de procédure de 850 euros sur base de l'article 240 du Nouveau Code de procédure civile,

dit qu'il n'y a pas lieu à exécution provisoire du jugement,

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

Ainsi fait et jugé par **Patricia HEMMEN**, 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 **Jill LEJEUNE**, en audience publique, date qu'en tête, au prétoire de la Justice de paix à Luxembourg, et qui ont signé le présent jugement.

s. **Patricia HEMMEN**

s. **Jill LEJEUNE**