

Texte pseudonymisé

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

**REPertoire NR.: 4265/2025
L-TRAV-785/23**

TRIBUNAL DU TRAVAIL DE LUXEMBOURG

AUDIENCE PUBLIQUE DU 19 DÉCEMBRE 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

Véronique WAGENER

assesseur-employeur

Patrick JUCHEM

assesseur-salarié

Jill LEJEUNE

greffière

a rendu le jugement qui suit, dans la cause

entre

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

partie demanderesse, comparant par Maître Stéphanie ANEN, avocat à la Cour,
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 fonction, inscrite
au registre de commerce et des sociétés de Luxembourg sous le numéro
NUMERO1.),

partie défenderesse, comparant par Maître Stéphanie COLLMANN, avocat à la Cour,
en remplacement de Maître Christian Wonnebauer, avocat à la Cour, les deux
demeurant à Wasserbillig,

ainsi que de

l'Etat du Grand-Duché 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 Olivier UNSEN, avocat à la Cour, 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 4 décembre 2023.

Par convocations émanant du greffe, les parties furent appelées à l'audience publique du 9 janvier 2024. L'affaire subit ensuite plusieurs remises contradictoires à la demande des parties et fut utilement retenue à l'audience du 26 novembre 2025.

Lors de cette audience, PERSONNE1.) comparut, assisté par Maître Stéphanie ANEN, tandis que Maître Stéphanie COLLMANN comparut pour la partie défenderesse.

Les mandataires des parties furent entendus en leurs moyens et prirent les conclusions reprises dans les considérants du présent jugement.

L'Etat du Grand-Duché de Luxembourg, pris en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'emploi, fut représenté par Maître Olivier UNSEN.

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

<i>Jugement qui suit :</i>

Indications de procédure

Par requête déposée au greffe le 4 décembre 2023, PERSONNE1.) a fait convoquer son ancien employeur la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) S.à r.l. (ci-après la société SOCIETE1.) à comparaître devant le tribunal de ce siège aux fins de déclarer le licenciement avec effet immédiat du 14 septembre 2023 abusif et de l'entendre condamner, sous le bénéfice de l'exécution provisoire, au paiement des montants suivants :

- | | |
|-----------------------------------------------------------|------------------|
| - indemnité de préavis contractuelle de 6 mois de salaire | 108.068,28 euros |
| sinon subsidiairement indemnité de préavis légale | 72.045,52 euros |
| - indemnité de départ | 18.011,38 euros |
| - préjudice matériel | 100.000,00 euros |

- préjudice moral 30.000,00 euros

à chaque fois avec les intérêts légaux à partir de la demande en justice, jusqu'à solde.

Il sollicite en outre l'allocation d'une indemnité de procédure de 3.500 euros sur base de l'article 240 du Nouveau Code de Procédure Civile et la condamnation aux frais et dépens de l'instance.

La demande, régulière en la forme, est recevable.

Suivant décompte déposé à l'audience du 26 novembre 2025, PERSONNE1.) augmente sa demande en indemnisation de son préjudice matériel au montant de 136.378,96 euros.

A la même audience, la société SOCIETE1.) formule des demandes reconventionnelles en condamnation de PERSONNE1.) au remboursement de la somme de 19.757,74 euros à titre de dépenses privées engagées avec la carte de crédit de la société ainsi qu'au paiement d'une indemnité de procédure de 3.500 euros.

L'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, pris en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'Emploi, (ci-après l'ETAT) a requis acte qu'il demandait sur base de l'article L.521-4 du Code du travail la condamnation de la partie mal fondée au fond du litige à lui rembourser le montant de 58.841,15 euros, avec les intérêts légaux tels que de droit, à titre des indemnités de chômage versées à PERSONNE1.).

Faits

PERSONNE1.) était au service de la société SOCIETE1.) en qualité de « *Business Development Manager* » depuis le 1^{er} décembre 2016.

Avec effet au 14 décembre 2016, PERSONNE1.) a en outre été nommé gérant délégué à la gestion journalière.

Par courrier recommandé du 14 septembre 2023, PERSONNE1.) a été licencié avec effet immédiat.

Le courrier est de la teneur suivante :

Cf. courrier

Par courrier recommandé du 10 octobre 2023, le mandataire de PERSONNE1.) a contesté le licenciement et les motifs énoncés.

Appréciation

La précision des motifs

PERSONNE1.) fait valoir que les motifs à la base de son licenciement ne revêtent pas le caractère de précision requis de sorte que le licenciement serait à déclarer abusif. Il estime notamment qu'il n'est pas clairement établi qu'on lui reproche d'avoir provoqué la résiliation du contrat de bail ni, le cas échéant, en quoi cette résiliation lui serait imputable. S'agissant des prétendues dépenses privées, il relève que la société ne mentionne que quelques-unes des dépenses critiquées, ce qui l'empêche, selon lui, de démontrer pour chacune d'elles leur caractère professionnel ou leur justification.

PERSONNE1.) reproche encore à la société de chercher, à travers les pièces produites et les plaidoiries, à ajouter de nouveaux griefs qui ne figurent pas dans la lettre de licenciement.

La société conteste pour sa part tout manque de précision de la lettre de licenciement.

Aux termes de l'article L. 124-10 (1) du Code du travail, « *Chacune des parties peut résilier le contrat sans préavis ou avant l'expiration du terme, pour un ou plusieurs motifs graves procédant du fait ou de la faute de l'autre partie avec dommages et intérêts à charge de la partie dont la faute a occasionné la résiliation immédiate.* ».

En vertu de l'article L. 124-10 (3) du Code du travail, « *La notification de la résiliation immédiate pour motif grave doit être effectuée au moyen d'une lettre recommandée à la poste énonçant avec précision le ou les faits reprochés au salarié et les circonstances qui sont de nature à leur attribuer le caractère d'un motif grave. Toutefois, la signature apposée par le salarié sur le double de la lettre de licenciement vaut accusé de réception de la notification.* ».

Les motifs du licenciement 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 licenciement 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.124-10 (3) 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 licenciement 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 tribunal 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 licenciement.

Cette prescription est d'ordre public et il appartient au tribunal d'examiner, si les motifs invoqués à l'appui du congédiement 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 licenciement qui fixe les termes du débat devant les juridictions et qui est le seul support valant énonciation des motifs.

En l'espèce, il y a lieu de constater qu'il est reproché à PERSONNE1.) d'avoir détourné des actifs sociétaires en engageant des dépenses privées au moyen de la carte de crédit de la société, réservée à un usage professionnel et dans les limites de l'objet social.

Le grief présente un degré de précision suffisant dès lors que l'employeur mentionne le numéro de la carte de crédit et l'objet de cette dernière, ainsi que des dépenses déterminées, datées et identifiées par leur bénéficiaire, considérées comme privées.

Elle décrit encore avec précision les circonstances ayant conduit à la découverte des faits.

Les motifs indiqués répondent partant aux exigences de précision de la loi et de la jurisprudence en ce qui concerne les dépenses explicitement énumérées.

L'employeur ajoute qu'il ne s'agit que de quelques exemples parmi des milliers de dépenses qui, selon lui, ne sont manifestement pas réalisées dans l'intérêt de la société, et indique que les extraits bancaires couvrant la période de décembre 2022 à juillet 2023 sont annexées à la lettre de licenciement.

S'il n'est pas spécialement contesté que ces documents étaient annexés à la lettre de licenciement, il demeure que PERSONNE1.) conteste que les dépenses critiquées aient été surlignées en jaune par l'employeur. Il y a partant lieu de retenir qu'il ne ressort pas des documents annexés à la lettre de licenciement quelles dépenses, parmi l'ensemble des mouvements relevés, sont critiquées, de sorte que le tribunal ne saura prendre en compte d'autres dépenses que celles explicitement énumérées dans la lettre de licenciement pour apprécier les caractères réels et sérieux du licenciement prononcé le 14 septembre 2023.

Examen du bien-fondé des motifs du licenciement

En vertu de l'article L.124-10 du Code du travail, chacune des parties peut résilier le contrat de travail sans préavis ou avant l'expiration du terme, pour un ou plusieurs motifs graves procédant du fait ou de la faute de l'autre partie, avec dommages et intérêts à charge de la partie dont la faute a occasionné la résiliation immédiate.

L'article L.124-10 (6) du Code du travail dispose que « *le ou les faits ou fautes susceptibles de justifier une résiliation pour motif grave ne peuvent être invoqués au-delà d'un délai d'un mois à compter du jour où la partie qui l'invoque en a eu connaissance, à moins que ce fait n'ait donné lieu dans le mois à l'exercice de poursuites pénales. Le délai prévu à l'alinéa qui précède n'est pas applicable*

lorsqu'une partie invoque un fait ou une faute antérieure à l'appui d'un nouveau fait ou d'une nouvelle faute ».

Constitue un motif grave, tout fait ou toute faute qui rend immédiatement et définitivement impossible le maintien des relations de travail par le fait qu'ils compromettent définitivement la confiance réciproque indispensable entre l'employeur et le salarié.

Il appartient à l'employeur de prouver que le comportement du salarié rend impossible la continuation immédiate des relations contractuelles.

Dans l'appréciation des faits ou fautes, les juges tiennent compte du degré d'instruction du salarié, de ses antécédents professionnels, de sa situation sociale et de tous les éléments pouvant influencer sur sa responsabilité et des conséquences du licenciement. Le motif grave qui doit être constaté dans le chef de la personne licenciée est défini par la loi comme étant tout fait ou faute qui rend immédiatement et définitivement impossible le maintien des relations de travail, le fait assimilé à la faute devant résulter d'un comportement constitutif d'une violation des obligations découlant du contrat de travail ou des relations de travail.

Les juridictions du travail apprécient souverainement sur base des circonstances de l'espèce si la faute reprochée au salarié est suffisamment grave pour le licencier sans préavis.

L'appréciation du caractère grave et sérieux des motifs ne se fait pas *in abstracto* mais *in concreto*, en tenant compte notamment de la personnalité du salarié, de ses antécédents professionnels et du contexte global dans lequel les faits qui lui sont reprochés se sont produits (Cour 8ème ch., 11 juillet 2014, rôle n° 38355).

Par conséquent, il convient d'analyser si les reproches invoqués dans la lettre de licenciement sont recevables d'un point de vue temporel, sont établis en fait et suffisent pour justifier le licenciement prononcé.

En l'espèce, il n'est pas contesté que PERSONNE1.) a engagé avec la carte de crédit de la société les dépenses lui reprochées dans la lettre de licenciement à savoir :

- le 8 août 2023 auprès de « SOCIETE2.) » (produits parapharmaceutiques) pour un montant de 179,47 euros
- le 7 juillet 2023 auprès de « SOCIETE3.) » (marque de cosmétiques) pour un montant de 119,80 euros
- le 3 juillet 2023 auprès de « SOCIETE4.) » (marque de linge de maison) pour un montant de 339,08 euros
- le 1^{er} juillet 2023 auprès de « SOCIETE5.) » pour un montant de 427,20 euros
- le 14 juin 2023 auprès de « SOCIETE6.) » pour un montant de 205,76 euros
- le 8 mai 2023 auprès de « SOCIETE7.) » à ADRESSE3.), pour les montants de 1.310,56 euros, 655,27 euros et 28,44 euros.

La société SOCIETE1.) retient au vu de la nature des dépenses engagées par PERSONNE1.) que ce dernier a financé des dépenses personnelles au nom et avec les fonds de la société, en utilisant une carte de crédit dont l'usage était réservé aux

dépenses en lien avec les besoins de la société. Elle conteste qu'un contrôle mensuel des extraits de la carte de crédit était effectué par l'actionnaire unique de la société, PERSONNE2.). PERSONNE1.) en sa qualité de délégué à la gestion journalière aurait été le seul mandataire en charge du contrôle des dépenses courantes.

PERSONNE1.), qui ne conteste pas avoir engagé lesdites dépenses, soutient que l'actionnaire unique et le conseil n'ont pas seulement vérifié la situation financière globale mais aussi les comptes de la société, y compris les dépenses liées à la carte de crédit. L'employeur ne saurait partant prétendre ne pas avoir eu connaissance des extraits mensuels de la carte de crédit. Ces derniers n'auraient jamais, y compris pendant la réunion du 25 août 2025, fait l'objet d'objections.

Il conteste encore avoir été le seul gérant en charge de la gestion journalière de la société. La signature de deux gérants aurait été requise pour la prise d'engagements au nom de la société.

Il expose qu'un certain nombre de dépenses critiquées ont été engagées dans le cadre de son déménagement dans un nouvel appartement. Il s'agirait notamment de dépenses liées au mobilier et à l'hébergement, telles que spécifiquement prévues dans le budget de la société, pour lesquelles des montants substantiels auraient été alloués suivant une pratique mise en œuvre par la société depuis sa création.

Certaines dépenses auraient été effectuées depuis le compte bancaire de la société, mais pour d'autres dépenses, le paiement via la carte de crédit la société, plutôt que par virement bancaire, aurait été plus efficace. Il s'agirait plus particulièrement de produits de lavage pour le logement, de thé et café pour le bureau, de produits de protection contre le COVID achetés en pharmacie, de désodorisants d'air de marque SOCIETE3.) utilisés au bureau, ainsi que de dépenses ponctuelles liées aux déplacements professionnels telles que carburant, électroménager et ustensiles de cuisine lors de la location d'un appartement, taxi, hôtels et dépenses informatiques.

Ces dépenses auraient été couramment engagées par les mandataires sociaux et les cadres supérieurs de la société et auraient toujours été reportées dans les rapports mensuels. Elles auraient donc été clairement visibles.

Si la charge de la preuve des motifs du licenciement incombe à l'employeur, il y a lieu de dire qu'en l'espèce les dépenses litigieuses, au vu de leur nature, engagées auprès de magasins de cosmétiques, de produits parapharmaceutiques, d'ameublement ou de pharmacies, sont présumées avoir été engagés pour les besoins privés de PERSONNE1.).

PERSONNE1.) reste en défaut d'établir que certaines des dépenses critiquées ont été engagées pour les besoins du bureau occupé par la société.

Il n'établit pas non plus avoir été en déplacement professionnel à ADRESSE3.).

Par ailleurs, il ne résulte d'aucun élément du dossier un engagement de la société de prendre en charge, sinon une autorisation d'utiliser la carte de crédit pour l'ameublement ou l'équipement du logement de PERSONNE1.).

En effet, l'article 5 du contrat de travail, relatif à la rémunération de PERSONNE1.), tel que modifié par l'avenant n° 2 au contrat de travail signé le 30 novembre 2022, prévoit en son point 5.4. ce qui suit: « *The Company shall reimburse (or procure the reimbursement of) all reasonable expenses wholly, properly and necessarily incurred by the Employee in the proper performance of his duties during the course of his Appointment and in accordance with the Company's policies on expenses as communicated to the Employee from time to Time, subject to the production of receipts or other appropriate evidence of payment.* »

Le point 5.6. du contrat prévoit qu'en lien avec l'allocation logement dont bénéficie PERSONNE1.) « *the Company shall cover the additional costs:*

- *costs for a relocation provider selected by the Company in order to assist the Employee in his search for accommodation. An ad-hoc budget shall be preapproved by the Company*
- *security Deposit limited to three months of rent*
- *real estate agency commission.* »

Il ne résulte d'aucune disposition que la société se serait engagée à couvrir, hormis les coûts explicitement mentionnés concernant la société de déménagement, d'autres dépenses liées au déménagement du salarié.

Aucun règlement interne ni document contractuel relatif à l'utilisation de la carte de crédit n'est versé.

PERSONNE1.) reste en outre en défaut d'établir une pratique de la société visant à prendre en charge, à travers un prétendu budget réservé à cette fin, des dépenses de ce genre engagées par les mandataires sociaux ou salariés de la société.

Il reste encore en défaut d'établir d'avoir transmis à l'employeur les justificatifs ou d'avoir reporté ses dépenses dans les rapports mensuels.

Si les « *Written Resolutions of the Sole Shareholder* » en date du 17 juillet 2023 indiquent que l'actionnaire unique a approuvé les comptes financiers de la société pour l'exercice clos au 31 janvier 2023 et donné décharge aux membres du conseil pour l'exercice de leur mandat, cette approbation qui concerne uniquement l'exercice financier jusqu'au 31 janvier 2023 ne vaut aucune validation des dépenses relevées dans la lettre de licenciement, engagées entre le 8 mai et le 8 août 2023.

Outre le fait que l'attestation testimoniale dressée par PERSONNE3.), « *Business Development Manager* » de la société jusqu'au 15 octobre 2024, suivant laquelle « *PERSONNE2.) was actively involved in SOCIETE1.) as controlling director, In my case, he twice exercised his right to request details of the monthly expenses incurred by me through the corporate credit card issued on my name on behalf of SOCIETE1.)* » est imprécise quant à la date à laquelle le témoin déclare avoir été interpellé quant aux dépenses engagées ainsi que quant à la régularité des contrôles par PERSONNE2.), il y a lieu de constater que les éléments de preuve soumis par le salarié ne sont pas susceptibles d'établir que l'employeur a approuvé les dépenses, ou du moins qu'il avait connaissance des dépenses critiquées avant la communication par PERSONNE4.) des documents bancaires en vue de la réunion en date du 25 août 2025, suite à la demande des deux autres gérants PERSONNE5.) et PERSONNE2.).

Enfin, il ne ressort pas des procès-verbaux de la réunion du 25 août 2023 que les transactions effectuées via la carte de crédit ont été présentées en détail lors de ladite réunion. Il ne saurait partant être retenu qu'elles ont été explicitement ou tacitement validées.

Au vu de ce qui précède, il y a lieu de retenir qu'il n'est établi ni que l'employeur avait connaissance des paiements litigieux depuis plus d'un mois ni qu'il ne les a approuvés.

Il résulte des considérations qui précèdent que PERSONNE1.), qui n'a pas rapporté en preuve des éléments pertinents pouvant admettre la véracité de ses explications, non seulement a abusé de la confiance de son employeur en utilisant la carte de crédit de la société pour financer des dépenses privées durant la période du 8 mai au 8 août 2023 mais qu'il lui a encore causé un préjudice financier.

Au vu de ces considérations, le fait reproché constitue un motif suffisamment grave pour ébranler la relation de confiance de l'employeur en son salarié et pour justifier la résiliation du contrat de travail.

Le moyen de PERSONNE1.) selon lequel la crise des liquidités de la société n'est d'aucune manière liée aux dettes de carte de crédit mais essentiellement au fait que plusieurs autres sociétés n'ont pas payé plusieurs montants réclamés par la société SOCIETE1.) est sans aucune pertinence pour la solution du litige.

Le licenciement avec effet immédiat que la société a prononcé à l'encontre de PERSONNE1.) par courrier daté du 14 septembre 2023 doit partant être déclaré fondé.

Demandes indemnitaires

Le licenciement du 14 septembre 2023 étant régulier, il échet en conséquence de débouter PERSONNE1.) de sa demande en réparation du préjudice (matériel et moral) qu'il aurait subi du fait de son licenciement abusif, ainsi que de sa demande en paiement d'une indemnité compensatoire de préavis et d'une indemnité de départ.

Le recours de l'ETAT

L'ETAT déclare exercer son recours en vertu de l'article L.521-4 du Code du travail et sollicite la condamnation de la partie mal-fondée au fond du litige à lui rembourser le montant de 58.841,15 euros correspondant aux indemnités de chômage avancées à PERSONNE1.) avec les intérêts légaux tels que de droit à partir de la demande en justice jusqu'à solde, ainsi qu'à tous les frais et dépens de l'instance.

D'après l'article L.521-4(6) du Code du travail, le jugement ou l'arrêt déclarant justifié le licenciement du salarié condamne ce dernier à rembourser au Fonds pour l'emploi, le cas échéant de façon échelonnée, tout ou partie des indemnités de chômage lui versées par provision.

Etant donné que le licenciement a été déclaré justifié, la demande de l'ETAT est fondée en ce qu'elle est dirigée contre PERSONNE1.).

Il y a partant lieu de condamner PERSONNE1.) à rembourser à l'ETAT le montant de 58.841,15 euros avec les intérêts légaux à partir de la demande, soit le 26 novembre 2025, jusqu'à solde.

Autres demandes

En l'espèce, tel que convenu à l'audience, il y a lieu de réserver la demande reconventionnelle formulée par la société SOCIETE1.) en condamnation de PERSONNE1.) au remboursement de la somme de 19.757,74 euros à titre de dépenses privées engagées avec la carte de crédit de la société et de refixer ce volet à une audience ultérieure pour continuation des débats.

Il y a également lieu de réserver les demandes basées sur l'article 240 du Nouveau Code de procédure civile de même que les frais.

PAR CES MOTIFS:

le Tribunal du Travail de et à Luxembourg statuant contradictoirement entre parties et en premier ressort,

reçoit la demande en la forme,

dit que le licenciement avec effet immédiat du 14 septembre 2023 est régulier et justifié,

dit non fondées les demandes de PERSONNE1.) en indemnisation du chef de réparation de ses préjudices matériel et moral et en déboute,

dit non fondée la demande de PERSONNE1.) en paiement d'une indemnité compensatoire de préavis et en déboute,

dit non fondée la demande de PERSONNE1.) en paiement d'une indemnité de départ et en déboute,

déclare fondée la demande de l'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, agissant en sa qualité de gestionnaire de l'Agence pour le Développement de l'Emploi, en ce qu'elle est dirigée contre PERSONNE1.),

partant condamne PERSONNE1.) à payer à l'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, agissant en sa qualité de gestionnaire de l'Agence pour le Développement de l'Emploi, le montant de 58.841,15 euros avec les intérêts légaux à partir de la demande en justice, jusqu'à solde,

réserve la demande reconventionnelle de la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) S.à r.l. à voir condamner PERSONNE1.) au remboursement de la somme de 19.757,74 euros au titre de dépenses privées engagées avec la carte de crédit de la société,

fixe la continuation des débats à l'audience publique du mercredi, 29 avril 2026 à 15.00 heures devant le tribunal du travail, siégeant à LUXEMBOURG, Cité Judiciaire, Justice de Paix, Plateau du Saint Esprit, salle d'audience JP.0.02,

réserve les demandes respectives des parties en allocation d'une indemnité de procédure,

réserve les frais.

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**