

Texte pseudonymisé

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

Rép.no. 558/26
L-TRAV-466/25

JUSTICE DE PAIX DE LUXEMBOURG

**AUDIENCE PUBLIQUE DU
LUNDI, 9 FEVRIER 2026**

LE TRIBUNAL DU TRAVAIL DE ET A LUXEMBOURG

DANS LA COMPOSITION :

Fakrul PATWARY
Michèle MERLE
François SCORNET
Joé KERSCHEN

Juge de paix, Président
Assesseur - employeur
Assesseur - salarié
Greffier assumé

**A RENDU LE JUGEMENT QUI SUIV
DANS LA CAUSE ENTRE :**

PERSONNE1.),

demeurant à D-ADRESSE1.),

PARTIE DEMANDERESSE

comparant par Maître Robert KAYSER, avocat à la Cour, demeurant à Luxembourg,

ET:

SOCIETE1.) SA,

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

PARTIE DEFENDERESSE

comparant par Maître Nazan SIVRI, avocat, en remplacement de Maître Frank ROLLINGER, avocat à la Cour, les deux demeurant à Vianden.

PROCEDURE :

L'affaire a été introduite par requête - annexée à la présente minute - déposée au greffe de la Justice de paix de Luxembourg en date du 22 juillet 2025, sous le numéro 466/25.

Sur convocations émanant du greffe, les parties ont été convoquées à l'audience publique du 18 août 2025. L'affaire a ensuite subi plusieurs remises et a été utilement retenue à l'audience publique du 5 janvier 2026 à laquelle les parties ont été entendues en leurs moyens et conclusions.

A l'appel de la cause à l'audience publique du 5 janvier 2026, Maître Robert KAYSER s'est présenté pour PERSONNE1.), tandis que Maître Nazan SIVRI, en remplacement de Maître Frank ROLLINGER, s'est présentée pour la société anonyme SOCIETE1.) SA (ci-après « la société SOCIETE1.) »).

Le Tribunal a ensuite pris l'affaire en délibéré et, à l'audience publique de ce jour, il a rendu le

JUGEMENT QUI SUIT :

1. Faits

PERSONNE1.) a été engagée en qualité de « *Bürokraft* » auprès de la société anonyme SOCIETE2.) S.A. par contrat de travail à durée indéterminée du 25 juin 2013 avec effet au 1^{er} août 2013.

Par contrat non daté, les parties ont d'un commun accord mis fin au premier contrat du 25 juin 2013 avec effet au 30 avril 2017. Aux termes du même acte, il a également été convenu que la requérante serait désormais employée par la société anonyme SOCIETE3.) dans les mêmes fonctions et selon les conditions contractuelles identiques qu'au premier contrat, ainsi qu'avec reprise intégrale de l'ancienneté.

Par la suite, un contrat de travail à durée indéterminée a été signé entre la requérante et la société SOCIETE3.) en date du 26 avril 2017 avec effet au 1^{er} mai 2017 pour les mêmes fonctions. Par ce même contrat, il a été convenu que la requérante va conserver son ancienneté acquise auprès de la société anonyme SOCIETE2.) S.A..

Par courrier recommandé du 24 février 2025, la société SOCIETE1.) a notifié à la requérante son licenciement avec préavis, courant du 1^{er} mars 2025 au 30 avril 2025 inclus.

En date du 24 mars 2025, la requérante a demandé la communication des motifs gisant à la base de son licenciement.

Par courrier du 22 avril 2025, son employeur a communiqué les motifs du licenciement dans les termes suivants :

SCAN DE LA LETTRE DES MOTIFS

Par courrier recommandé du 12 mai 2025, PERSONNE1.) a contesté son licenciement.

Au jour du licenciement PERSONNE1.) était âgée de 60 ans et aurait eu une ancienneté de 11 ans.

2. Prétentions et moyens des parties

2.1. PERSONNE1.)

Par requête déposée au greffe du Tribunal du travail de et à Luxembourg en date du 22 juillet 2025, PERSONNE1.) a fait convoquer la société SOCIETE1.) devant le Tribunal du travail de céans aux fins de voir déclarer abusif le licenciement avec préavis dont elle a fait l'objet et pour y entendre condamner son ancien employeur à lui payer les montants suivants, augmentés des intérêts légaux à partir du dépôt de la requête, sinon à compter du jugement à intervenir, chaque fois jusqu'à solde :

- indemnité compensatoire de préavis	17.903,52.- euros
- indemnité de départ de 2 mois	8.951,76.- euros
- préjudice moral	5.000.- euros

Elle demande encore la condamnation de son ancien employeur à lui payer une indemnité de procédure de 2.500.- euros sur base de l'article 240 du Nouveau Code de procédure civile et sa condamnation aux frais et dépens de l'instance.

Elle demande encore de condamner l'employeur à lui délivrer le ou les certificats de travail corrigés renseignant son ancienneté réelle.

Au cours du premier trimestre 2022, la société SOCIETE3.) aurait procédé au transfert du contrat de travail de la requérante au profit de la société anonyme SOCIETE1.).

Aucune résiliation formelle du contrat à durée indéterminée unissant la requérante à la société SOCIETE3.) ne serait intervenue.

D'ailleurs, aucun nouveau contrat de travail écrit n'aurait été conclu entre la requérante et la société anonyme SOCIETE1.).

La requérante aurait été prise en charge par la société SOCIETE1.) à compter du 1^{er} avril 2022, sans interruption dans la relation de travail et elle aurait poursuivi son activité professionnelle dans des conditions identiques à celles précédemment en vigueur.

En pratique, elle aurait continué d'exercer les mêmes fonctions, à savoir celles d'employée de bureau et aurait poursuivi son activité au sein des mêmes locaux que ceux visés dans son précédent contrat. Elle aurait perçu une rémunération identique, notamment le même taux horaire et le même salaire. Elle aurait été soumise aux mêmes horaires de travail que précédemment et aurait bénéficié d'un report de ses droits acquis auprès de la société SOCIETE3.), notamment le report de ses congés payés non pris, le maintien de son ancienneté et la continuité des avantages liés à son contrat initial.

Les trois sociétés SOCIETE2.), SOCIETE3.) S.A. et SOCIETE1.) auraient les mêmes bénéficiaires économiques, notamment PERSONNE2.), PERSONNE3.) et PERSONNE4.). Cette communauté de bénéficiaires effectifs établirait un lien de contrôle commun entre les trois sociétés et permettrait de constater que malgré le passage de la requérante d'une entité à l'autre, elle aurait en réalité toujours exercé son activité professionnelle pour le compte d'un unique employeur.

La relation de travail de la requérante aurait donc été ininterrompue depuis 2013 jusqu'à son licenciement effectif en 2025.

Cette affirmation serait d'autant plus vraie que la requérante aurait assuré l'intégralité de la comptabilité des sociétés de sécurité SOCIETE2.) sans interruption durant toutes ses années de services, y compris lorsqu'elle aurait été salariée des sociétés SOCIETE3.) S.A. puis de SOCIETE1.).

PERSONNE1.) conclut à voir déclarer abusif le licenciement en faisant plaider que la lettre de motifs ne satisferait pas aux critères de précision dégagés par la loi et la jurisprudence en matière de licenciement avec préavis. Elle conteste également dans sa requête le caractère réel et sérieux des griefs invoqués dans la lettre de motifs.

Quant à l'indemnité de préavis, elle expose que son ancien employeur n'aurait pas pris en compte son ancienneté réelle et ne lui aurait accordé que 2 mois de préavis, alors qu'elle aurait eu droit à 6 mois en total. Il y aurait par conséquent lieu de condamner l'employeur à lui payer les 4 mois de préavis restants et l'indemnité de départ.

PERSONNE1.) explique encore que ce serait la société SOCIETE1.) qui aurait licencié, bien qu'aucun contrat de travail écrit n'existerait entre parties.

2.2. La société SOCIETE1.)

La société SOCIETE1.) ne conteste pas la relation contractuelle entre parties, mais conclut à un contrat oral.

Elle expose qu'elle aurait expliqué les motifs du licenciement lors d'un entretien qui se serait déroulé le 25 février 2025. La requérante aurait été la seule à faire son poste de travail et ferait preuve d'une mauvaise foi, car elle connaîtrait les motifs du licenciement.

La requérante n'aurait pas non plus démontré le préjudice qu'elle aurait subi.

Les indemnités de préavis et de départ seraient d'ailleurs contestées.

Elle conteste qu'il y ait eu un transfert d'employée. Elle explique que les sociétés n'auraient pas la même activité, par conséquent la requérante ne pourrait faire état d'une ancienneté de 11 ans.

Elle demande finalement le rejet de toutes les demandes adverses.

3. Motifs de la décision

3.1. A titre préliminaire

Conformément à l'article 58 du Nouveau Code de procédure civile, « *il incombe à chaque partie de prouver conformément à la loi les faits nécessaires au succès de sa prétention.* »

Dans le même sens, l'article 1315 du Code civil dispose que « *celui qui réclame l'exécution d'une obligation, doit la prouver. Réciproquement, celui qui se prétend libéré, doit justifier le paiement ou le fait qui a produit l'extinction de son obligation.* »

En effet, le demandeur doit démontrer l'existence du fait ou de l'acte juridique sur lequel il fonde sa prétention : *actori incumbit probatio*. Celui qui a fait la preuve des éléments nécessaires à la naissance du droit qu'il invoque ne doit pas, en outre, prouver que ce droit s'est maintenu sans être modifié. Le défendeur se mue en demandeur en tant qu'il invoque une exception : *reus in excipiendo fit actor*. Il lui appartient donc de faire la preuve des faits qu'il invoque à titre d'exceptions (R. MOUGENOT, *Droit des obligations, La preuve*, éd. Larcier, 4^e éd. 2012, p.108).

3.2. Quant à la précision

Aux termes de l'article L.124-5 du Code du travail :

« (1) *Dans un délai d'un mois à compter de la notification du licenciement conformément aux dispositions de l'article L.124-3, le salarié peut, par lettre recommandée, demander à l'employeur les motifs du licenciement.*

(2) *L'employeur est tenu d'énoncer avec précision par lettre recommandée, au plus tard un mois après la notification de la lettre recommandée, le ou les motifs du licenciement liés à l'aptitude ou à la conduite du salarié ou fondés sur les nécessités du fonctionnement de l'entreprise, de l'établissement ou du service qui doivent être réels et sérieux.*

A défaut de motivation écrite formulée avant l'expiration du délai visé à l'alinéa qui précède, le licenciement est abusif. »

Les motifs du congédiement doivent être fournis avec une précision telle que leur énoncé même en révèle la nature et la portée exactes et permette d'une part au salarié d'apprécier s'ils ne sont

pas illégitimes ou si le congédiement n'a pas le caractère d'un acte économiquement ou socialement anormal et, d'autre part, de faire la preuve de la fausseté ou de l'inanité des griefs invoqués.

L'article L.124-5 (2) du Code précité permet à la partie qui subit la résiliation du contrat de connaître exactement le ou les faits qui lui sont reprochés et de juger ainsi, en pleine connaissance de cause, de l'opportunité d'une action en justice de sa part en vue d'obtenir paiement des indemnités prévues par la loi en cas de congédiement abusif.

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

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.

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

C'est donc la lettre de licenciement qui fixe les termes du débat devant les juridictions et est le seul support valant énonciation des motifs.

L'employeur explique que la société SOCIETE1.) S.A. est active dans le domaine de la comptabilité et la facturation pour ses filiales. En raison de la digitalisation et d'un nouveau programme comptable, l'activité de la société aurait été automatisé.

L'employeur indique qu'il mettra fin à ses activités le 30 avril 2025.

L'énoncé du motif fourni par l'employeur, certes très concis, est suffisamment précis pour permettre au salarié de l'identifier et au juge de contrôler l'identité du motif de licenciement par rapport à celui faisant l'objet du litige et d'apprécier les motifs quant à leur pertinence et leur caractère légitime.

Dès lors, la lettre de motifs du 22 avril 2025 suffit aux conditions ci avant reprises.

3.3. Quant au caractère réel et sérieux des motifs

Il y a lieu d'apprécier si les motifs invoqués sont d'une part établis et dans un second temps constituent des motifs suffisamment graves pour justifier le licenciement prononcé.

Afin de pouvoir justifier le licenciement intervenu, les motifs doivent être sérieux et constituer dès lors une cause sérieuse rendant impossible, sans dommage pour l'entreprise, la continuation de la relation de travail et rendant ainsi nécessaire le licenciement.

La défenderesse ne verse aucune pièce prouvant la réalité des motifs.

A l'audience, PERSONNE1.) prétend que la société SOCIETE1.) existerait toujours et n'aurait pas mis fin à ses activités.

Eu égard à l'absence de pièces permettant de constater le caractère réel et sérieux du licenciement, il y a lieu de dire que le licenciement n'est ni réel ni sérieux.

Il s'ensuit que le licenciement du 24 février 2025 est à déclarer abusif.

3.2. Quant à l'indemnisation

3.2.1. Quant à l'ancienneté à prendre en compte

La société SOCIETE1.) estime qu'il n'y aurait pas eu de transfert d'employée. Par conséquent, elle estime que PERSONNE1.) ne pourrait prétendre à une ancienneté de 11 ans.

Le tribunal constate qu'aucun contrat de travail entre la société SOCIETE1.) et PERSONNE1.) n'est versée.

Or, c'est bien la société SOCIETE1.) qui a licencié la requérante par courrier du 24 février 2025.

C'est également la société SOCIETE1.) qui a transmis les motifs par courrier du 22 avril 2025. C'est aussi elle qui a procédé au paiement de l'indemnité de préavis de 2 mois, suivant l'ancienneté calculée par ses soins, mais contestée par PERSONNE1.).

Les fiches de salaires de février 2025 à avril 2025 sont également établies par la société SOCIETE1.).

La société SOCIETE1.) indique dans sa lettre de motifs du 24 mars 2025 que PERSONNE1.) a été engagée le 1^{er} avril 2022 auprès d'elle.

La défenderesse a choisi de ne pas verser cette pièce [dans le cas où celle-ci existerait], alors qu'elle soutient qu'il serait question d'un contrat oral. La requérante expose qu'elle n'a jamais eu connaissance d'un nouveau contrat avec la société SOCIETE1.).

Celui qui invoque l'existence d'un contrat de travail doit en établir la preuve, sauf en présence d'un contrat de travail apparent, auquel cas il est admis qu'il appartient à celui qui invoque son caractère fictif d'en rapporter la preuve.

La charge de la preuve de l'existence du contrat de travail et de son caractère réel incombe à celui qui s'en prévaut.

La société SOCIETE1.) ne remet pas en question la relation de travail elle-même, mais qu'il y ait eu un transfert d'entreprise.

En l'absence de contrat de travail écrit, il appartient à PERSONNE1.), conformément à l'article 1315 du Code civil, d'établir, par tous moyens de preuve, l'existence d'une relation d'emploi ainsi que de ses clauses.

Il ressort des pièces versées que les trois sociétés SOCIETE2.), SOCIETE3.) S.A. et SOCIETE1.) ont les mêmes bénéficiaires économiques, notamment PERSONNE2.), PERSONNE3.) et PERSONNE4.) dans des constellations différentes avec des parts sociales différentes. PERSONNE2.) est actionnaire des trois sociétés et a rédigé la lettre de licenciement pour la société SOCIETE1.).

Sur question expresse du tribunal de quelle manière PERSONNE1.) a été intégrée au sein de la société SOCIETE1.), alors que le contrat de travail auprès de la société SOCIETE3.) n'a pas pris fin, le mandataire de la société SOCIETE1.) a préféré garder le silence.

Il résulte des explications fournies à l'audience et des pièces versées aux débats que PERSONNE1.) a été intégrée sans être informée à la société SOCIETE1.). Il ne résulte d'aucune pièce qu'elle aurait eu une activité différente auprès de la société SOCIETE1.). Eu égard au transfert de la salariée de la société SOCIETE2.) auprès de la société SOCIETE3.) et au vu de ce qui précède, le tribunal retient que PERSONNE1.) a prouvé à suffisance avoir été transféré le 1^{er} avril 2022 de la société SOCIETE3.) vers la société SOCIETE1.).

Cette conclusion s'impose, alors que le contrat auprès de la société SOCIETE3.) n'a pas pris fin autrement.

Le tribunal retient par conséquent que la requérante a prouvé que son ancienneté a continué à courir en raison du groupe économique constitué par les trois sociétés SOCIETE2.), SOCIETE3.) S.A. et SOCIETE1.), et des contrats successifs, écrits et oral.

3.2.2. Quant à l'indemnité compensatoire de préavis

L'article L.124-6 du Code de travail dispose que la partie qui a mis fin au contrat sans y être autorisée par l'article L.124-10 ou sans respecter les délais de préavis des articles L.124-4 et L.124-5 doit payer à l'autre partie une indemnité compensatoire de préavis égale à la rémunération correspondante à la durée du préavis.

Eu égard à l'ancienneté de la requérante, la société employeuse aurait dû respecter un délai de préavis de 6 mois en cas de licenciement avec préavis. La requérante expose avoir déjà perçu 2 mois de préavis, de sorte qu'il resterait 4 mois d'indemnité compensatoire de préavis.

PERSONNE1.) estime que le salaire mensuel à prendre en compte serait de 4.475,88.- euros, suivant fiches de salaires de février, mars et avril 2025.

Aucune disposition légale ne traite directement du mode de calcul de l'indemnité de préavis. Il est cependant admis qu'il y a lieu de prendre en compte la rémunération que le salarié aurait pu percevoir pendant la durée du préavis s'il n'avait pas été congédié avec effet immédiat et il est dès

lors admis que cette rémunération aurait sensiblement correspondu à celle qu'il a perçue pendant les mois qui ont précédé son licenciement.

Il y a lieu de tenir compte de l'ensemble des éléments de la rétribution du salarié ayant présenté un certain caractère de fixité ou de régularité.

Eu égard aux pièces versés, il y a lieu de faire droit à la demande de PERSONNE1.) et de retenir le montant mensuel de 4.475,88.- euros brut et de condamner la société SOCIETE1.) à payer à PERSONNE1.) le montant de **17.903,52.- euros brut** (4 mois restants x 4.475,88.- euros) avec les intérêts légaux à partir de la demande en justice jusqu'à solde.

3.2.3. Quant à l'indemnité de départ

PERSONNE1.) explique son ancienneté est de 11 ans.

L'article L.124-7 du Code du travail dispose :

« (1) Le salarié lié par un contrat de travail à durée indéterminée qui est licencié par l'employeur, sans que ce dernier y soit autorisé par l'article L.124-10, ou qui résilie le contrat 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 a droit à l'indemnité de départ telle que déterminée au présent paragraphe.

L'ancienneté de service est appréciée à la date d'expiration du délai de préavis, même si le salarié bénéficie de la dispense visée à l'article L. 124-9.

L'indemnité de départ visée à l'alinéa 1 ne peut être inférieure à:

- *un mois de salaire après une ancienneté de service continu de cinq années au moins;*
- *deux mois de salaire après une ancienneté de service continu de dix années au moins;*
- *trois mois de salaire après une ancienneté de service continu de quinze années au moins;*
- *(...)*

L'indemnité de départ ne se confond pas avec la réparation visée à l'article L. 124-12. »

La requérante a partant droit à 2 mois de salaire, alors que son ancienneté au moment du licenciement était inférieure à 15 ans.

Sur base des pièces du dossier et en l'absence de constatations fondées quant au salaire mensuel mis en compte, la demande de PERSONNE1.) du chef de l'indemnité de départ est dès lors fondée pour le montant de **8.951,76.- euros brut** (2 mois x 4.475,88.- euros brut), avec les intérêts légaux à partir de la demande en justice jusqu'à solde.

3.2.4. Quant au préjudice moral

La requérante réclame par ailleurs la réparation du préjudice moral consécutif à son licenciement abusif.

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.

En tenant compte de l'ancienneté (plus de 11 ans) et de l'âge de la requérante (60 ans) au moment du licenciement ainsi que des circonstances de celui-ci, le Tribunal retient qu'il y a lieu de faire droit en son principe à la demande de PERSONNE1.) en paiement de dommages et intérêts pour le préjudice moral et de fixer *ex aequo et bono* le montant devant lui revenir de ce chef à **5.000.- euros** avec les intérêts légaux à partir de la demande en justice jusqu'à solde.

3.3. Quant à la rectification du certificat de travail.

PERSONNE1.) demande de lui délivrer le ou les certificat(s) de travail corrigé(s) renseignant son ancienneté réelle.

Quant aux autres documents, l'article L.521-10 (2) du Code du travail dispose que « *les employeurs sont tenus de délivrer aux travailleurs ou aux bureaux de placement publics, les certificats qui leur sont demandés en vue de l'octroi de l'indemnité de chômage et de donner aux bureaux de placement publics les informations nécessaires y relatives* ».

La défenderesse étant restée en défaut de prouver d'avoir remis à PERSONNE1.) le certificat de travail, il échet de la condamner à lui remettre le prédit document, tout en indiquant qu'il doit y renseigner l'ancienneté réelle de 11 ans.

4. Demandes accessoires

4.1. Indemnité de procédure

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

L'application de l'article 240 du Nouveau Code de procédure civile relève du pouvoir discrétionnaire du juge (cf. Cass., n° 60/15 du 2 juillet 2015, n° 3508 du rôle).

Les parties n'ayant pas établi la condition d'iniquité prévue par la loi, leurs demandes respectives sont à déclarer non fondées.

4.2. Frais et dépens

Eu égard à l'issue du litige, il y a lieu de condamner la société défenderesse aux frais et dépens de l'instance, conformément à l'article 238 du Nouveau code de procédure civile.

PAR CES MOTIFS :

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

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

déclare abusif le licenciement avec effet préavis de PERSONNE1.) du 24 février 2025 ;

dit que l'ancienneté de PERSONNE1.) a commencé à courir le 1^{er} août 2013 ;

déclare fondée la demande de PERSONNE1.) en paiement d'une indemnité compensatoire de préavis de quatre mois ;

condamne la société anonyme SOCIETE1.) SA à payer à PERSONNE1.) le montant de **17.903,52.- euros brut** à titre d'indemnité compensatoire de préavis avec les intérêts légaux à partir de la demande en justice jusqu'à solde ;

déclare fondée la demande de PERSONNE1.) en paiement d'une indemnité de départ de deux mois ;

condamne la société anonyme SOCIETE1.) SA à payer à PERSONNE1.) le montant de **8.951,76.- euros brut** à titre d'indemnité compensatoire de préavis avec les intérêts légaux à partir de la demande en justice jusqu'à solde ;

déclare fondée la demande de PERSONNE1.) en paiement de dommages et intérêts pour le préjudice moral consécutif au licenciement ;

condamne la société anonyme SOCIETE1.) SA à payer à PERSONNE1.) le montant de **5.000.- euros** à titre de dommages et intérêts pour le préjudice moral consécutif au licenciement avec les intérêts légaux à partir de la demande en justice jusqu'à solde ;

condamne la société anonyme SOCIETE1.) SA à remettre à PERSONNE1.) le certificat de travail reprenant une ancienneté de 11 ans ;

rejette pour le surplus ;

rejette les demandes respectives des parties en allocation d'une indemnité de procédure sur base de l'article 240 du Nouveau Code de procédure civile ;

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

Ainsi fait et jugé par **Fakrul PATWARY**, Juge de paix de et à Luxembourg, siégeant comme Président du Tribunal du travail de et à Luxembourg, et les assesseurs prédits et prononcé par le Président à ce délégué, assisté du Greffier assumé **Joé KERSCHEN**, en audience publique, date qu'en tête, au prétoire de la Justice de paix à Luxembourg, et qui ont signé le présent jugement.

Fakrul PATWARY,
Juge de paix

Joé KERSCHEN,
Greffier assumé