

Texte pseudonymisé

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

Rép.no. 1020/26
L-TRAV-603/25

JUSTICE DE PAIX DE LUXEMBOURG

AUDIENCE PUBLIQUE DU LUNDI, 9 MARS 2026

LE TRIBUNAL DU TRAVAIL DE ET A LUXEMBOURG

DANS LA COMPOSITION :

Fakrul PATWARY
Rosa DE TOMMASO
François SCORNET
Joé KERSCHEN

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

A RENDU LE JUGEMENT QUI SUIT DANS LA CAUSE ENTRE :

PERSONNE1.),

demeurant à F-ADRESSE1.),

PARTIE DEMANDERESSE

comparant par la société à responsabilité limitée NC ADVOCAT SARL, inscrite au Barreau de Luxembourg sur la liste V, établie et ayant son siège social L-1222 Luxembourg, 16, rue Beck / coin 95 Grand-Rue, inscrite au Registre de Commerce et des Sociétés de Luxembourg sous le numéro B236962, représentée aux fins de la présente par Maître Livio BOUZIOUANE-COLELLA, avocat, en remplacement de Maître Nadia CHOUHAD, avocat à la Cour, les deux demeurant professionnellement à la même adresse,

ET :

SOCIETE1.) SA,

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

PARTIE DEFENDERESSE

comparant par Maître Catherine HORNUNG, avocat à la Cour, demeurant à Luxembourg,

EN PRÉSENCE DE :

L'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG,

pris en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'Emploi sur base de l'article L.521-4 du Code du Travail, représenté par son Ministre d'Etat, établi à L-1341 Luxembourg, 2, Place de Clairefontaine,

comparant par Maître Olivier UNSEN, avocat à la Cour, demeurant à Luxembourg.

P R O C E D U R E :

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 12 septembre 2025, sous le numéro 603/25.

Sur convocations émanant du greffe, les parties ont été convoquées à l'audience publique du 6 octobre 2025. L'affaire a ensuite subi trois remises et a été utilement retenue à l'audience publique du 26 janvier 2026 à laquelle les parties ont été entendues en leurs moyens et conclusions. L'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG a informé le Tribunal du Travail par courrier du 1^{er} décembre 2025 qu'il n'a pas de revendications à formuler dans le cadre du présent litige.

A l'appel de la cause à l'audience publique du 26 janvier 2026, Maître Livio BOUZIOUANE-COLELLA, en remplacement de Maître Nadia CHOUHAD, s'est présenté pour PERSONNE1.), tandis que Maître Catherine HORNUNG 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 embauché en qualité de « *Conseiller de Vente* » par la société SOCIETE1.) suivant contrat de travail à durée indéterminée du 6 janvier 2020 avec effet au même jour.

Il a été promu chef de ventes en date du 1^{er} février 2021.

Le 14 octobre 2024, la société SOCIETE1.) a convoqué le requérant le 16 octobre 2024 à un entretien préalable à un éventuel licenciement.

Par courrier recommandé du 24 octobre 2024, la société SOCIETE1.) a notifié au requérant son licenciement avec préavis de 2 mois courant du 1^{er} novembre 2024 pour prendre fin le 31 décembre 2024, sans dispense de travail.

En date du 15 novembre 2024, le requérant a demandé la communication des motifs gisant à la base de son licenciement.

La société SOCIETE1.) a réceptionné la prédite demande en date du 18 novembre 2024, mais n'a pas communiqué de motifs.

Par courrier du 14 février 2025, PERSONNE1.) a contesté son licenciement.

Il avait une ancienneté de 4 ans et neuf mois lors du licenciement et était âgé de 58 ans.

2. Prétentions et moyens des parties

A l'audience des plaidoiries du 26 janvier 2026 la société SOCIETE1.) a fait remarquer que le décompte fourni à l'audience par PERSONNE1.) est erroné, alors que le requérant aurait mélangé des montants nets et bruts. Le requérant n'aurait pas non plus renseigné ses revenus en tant que musicien.

Les parties se sont accordées à ce que le requérant communique un nouveau décompte durant le délibéré sous condition que la défenderesse puisse y prendre position par écrit.

2.1. PERSONNE1.)

Par requête déposée au greffe du Tribunal du travail de et à Luxembourg en date du 12 septembre 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 du 24 octobre 2024 dont il a fait l'objet et pour y entendre condamner son ancien employeur à lui payer les montants suivants, augmentés des intérêts légaux tels que de droit, à partir de la demande en justice, sinon à compter du jugement à intervenir jusqu'à solde :

- préjudice matériel	24.066,10.- euros
- préjudice moral (6 mois)	20.000.- euros
- préjudice lié à la perte de droits sociaux et à la retraite	3.979,70.- euros

Il demande encore la condamnation de son ancien employeur à lui payer une indemnité de procédure de 3.500.- euros sur base de l'article 240 du Nouveau Code de procédure civile, sa condamnation aux frais et dépens de l'instance et de voir ordonner l'exécution provisoire du jugement à intervenir.

A l'audience du 26 janvier 2026, PERSONNE1.) remet un décompte et augmente sa demande en indemnisation du préjudice matériel au montant de 35.329,13.- euros pour une période de référence de 12 mois après la fin de son préavis. Il réclame également le montant de 9.000.- euros à titre d'honoraires d'avocats.

Eu égard aux contestations adverses à la prédite audience et s'étant rendu compte qu'il a mélangé des montants bruts et des montants nets dans son décompte remis à l'audience du 26 janvier 2026, le requérant soumet un second décompte rectificatif et réclame désormais le montant de 26.823,07.- euros brut à titre d'indemnisation de son préjudice matériel.

PERSONNE1.) expose qu'ayant demandé la communication des motifs, l'employeur aurait dû lui répondre dans le délai d'un mois. En l'espèce, il y aurait une absence de réponse, ce qui rendrait le licenciement abusif.

Quant au préjudice, le requérant aurait été âgé de 58 ans lors du licenciement, soit proche de la préretraite à 63 ans, et en raison de son âge avancé, qui serait un obstacle, la recherche de travail serait d'autant plus ardue. En effet, la jurisprudence retiendrait que l'âge du salarié combiné à peu de recherches d'emploi et un secteur professionnel particulier rendraient la réinsertion professionnelle d'un tel requérant très difficile, de sorte qu'il y aurait lieu d'accorder un préjudice matériel en considération de ces aspects.

En ce sens, hormis le préjudice matériel, le requérant soutient avoir subi un préjudice lié à la perte de cotisations pleines pour sa retraite. Il aurait travaillé auprès de la société SOCIETE1.) pour presque 5 ans. Le licenciement aurait un impact indéniable sur sa pension de retraite.

Au vu des circonstances du licenciement et de l'âge du requérant, il y aurait également lieu d'accorder une importante indemnité pour le préjudice moral, alors qu'il aurait été préoccupé quant à son avenir.

PERSONNE1.) prend également position quant aux commentaires de l'adversaire par rapport à son décompte rectifié. Il explique qu'étant donné qu'il aurait eu une activité d'artiste/musicien pendant son chômage, France Travail, lui aurait d'abord payé un montant provisoire qui aurait été régularisé par après. Cependant, PERSONNE1.) n'aurait que perçu le montant provisoire. Il conclut partant que son décompte rectifié serait correct.

2.2. La société SOCIETE1.)

La société SOCIETE1.) ne conteste pas l'absence de communication des motifs du licenciement.

Elle conteste que PERSONNE1.) aurait été promu chef de ventes de manière définitive, cependant cette promotion aurait bien eu lieu, mais de manière temporaire.

Elle expose que le requérant n'aurait pas rapporté la preuve de recherches suffisantes et assidues pour pouvoir prétendre à une indemnisation d'un éventuel préjudice matériel. En effet, le requérant ne se serait inscrit auprès du pôle-emploi qu'en mi-février et il n'aurait que fait 1 à 2 recherches par mois.

Elle demande à titre subsidiaire de ramener les montants réclamés à de plus justes proportions.

La période de référence à retenir serait au plus de 4, sinon 6 mois, mais en tout état de cause, il n'y aurait plus de lien causal avec le licenciement prononcé à partir de juillet 2025, alors que le salarié aurait retrouvé un nouvel emploi.

Quant à la perte de droit sociaux, il serait question d'un aspect du droit social et n'intéresserait pas le présent tribunal. Ce préjudice serait encore purement hypothétique et nullement prouvé.

Quant aux honoraires d'avocats, elle soutient que le montant de 9.000.- euros pour le présent dossier, très simple, serait extrêmement haut, même faramineux, alors qu'un licenciement sans motifs serait abusif *ab initio*, de sorte qu'il n'y aurait aucune difficulté à traiter un tel dossier. Il y aurait partant lieu de rejeter cette demande, d'ailleurs l'employeur n'aurait pas à supporter le choix d'avocat du salarié, étant donné qu'il aurait pu se défendre lui-même. La même chose serait à retenir pour l'indemnité de procédure de 3.500.- euros, alors qu'il n'appartiendrait pas à l'employeur de supporter les frais exagérés facturés par le conseil de l'adversaire.

La société SOCIETE1.) demande subsidiairement de ramener les prédicts montants à de plus justes proportions.

Suite à la communication du décompte rectifié par le requérant, la société SOCIETE1.) prend ponctuellement position par rapport aux montants rectifiés reflétant les montants bruts des indemnités de chômage perçus.

La défenderesse soutient que le requérant n'aurait pas perçu 2.268,72.- euros pour le mois de mars 2025, mais bien 2.835,90.- euros tel qu'il ressortirait du relevé de situation du 1^{er} avril 2025 établi par France Travail.

Suivant le relevé de situation au 27 août 2025, les indemnités de chômage perçues par le requérant ne seraient pas de 1.520.- euros, mais de 1.995.- euros.

La défenderesse prend encore position pour la période après juillet 2025 tout en rappelant qu'il y aurait une absence de lien causal au-delà du 21 juillet 2025, date de reprise d'activité salariée chez SOCIETE2.).

3. Motifs de la décision

3.1. Quant au licenciement

Le requérant soutient que la société SOCIETE1.) ne lui aurait jamais communiqué les motifs du licenciement, de sorte que le licenciement intervenu à son égard serait à déclarer abusif.

A l'audience du 26 janvier 2026, la défenderesse confirme qu'elle n'a pas communiqué à PERSONNE1.) les motifs de son licenciement. Elle n'a, par conséquent, pas contesté le caractère abusif du licenciement, en raison de l'absence de communication des motifs.

L'article 124-5 (2) du Code du travail prévoit que : « *L'employeur est tenu d'énoncer avec précision par lettre recommandée, au plus tard un mois après la notification de la lettre recommandée [par laquelle le salarié en fait la demande], le ou les motifs du licenciement liés à l'aptitude ou à la conduite du travailleur 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. ».

Conformément à cette disposition, dans la mesure où la société SOCIETE1.) n'a pas communiqué au requérant les motifs du licenciement suite à la demande des motifs du 15 novembre 2024, le licenciement intervenu en date du 24 octobre 2024 à l'égard de PERSONNE1.) est à déclarer abusif.

3.2. Quant à l'indemnisation

3.2.1 Le préjudice matériel

PERSONNE1.) a demandé initialement la condamnation de son employeur au montant de 24.066,10.- euros brut, puis 35.329,13.- euros et enfin 26.823,07.- euros brut en retenant une période de référence de 12 mois. Le requérant a retrouvé un emploi le 21 juillet 2025, mais a été licencié durant la période d'essai en septembre 2025.

La société SOCIETE1.) demande à voir débouter le requérant de sa demande en raison des faibles recherches d'emplois, sinon car le requérant a retrouvé un nouvel emploi en juillet 2025, de sorte qu'il y aurait lieu de limiter la période de référence à 4, sinon 6 mois.

Subsidiairement, il s'y ajouterait que la période de référence cesserait dès que le salarié retrouve un nouvel emploi, à savoir en l'espèce dès le 21 juillet 2025. Ce ne serait pas de la faute de ce premier employeur que le requérant aurait été licencié une seconde fois par un autre employeur, alors que le préjudice matériel à partir de septembre 2025 incomberait au second employeur. D'ailleurs, il n'y aurait plus de lien de causalité à partir de la reprise de l'activité en juillet 2025.

Conformément à l'article L.124-12 du Code du travail, le salarié a droit, en principe, à des dommages-intérêts tenant compte du préjudice subi par lui du fait de son licenciement abusif.

Dans la fixation des dommages-intérêts, il y a lieu de tenir compte notamment de la nature de l'emploi et de l'ancienneté de service de l'employé ainsi que des intérêts légitimes tant de l'employé que de ceux de l'employeur.

Si l'indemnisation du dommage matériel d'un salarié licencié abusivement doit être aussi complète que possible, seul le dommage qui se trouve en relation causale directe avec le congédiement doit être indemnisé.

Ainsi, 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, le salarié étant obligé de faire tous les efforts pour trouver un emploi de remplacement. En effet, le salarié licencié doit prouver qu'il a entrepris les démarches nécessaires pour retrouver un nouvel emploi, afin de pouvoir invoquer la relation causale entre l'éventuel préjudice matériel et le licenciement dont il a fait l'objet.

Le salarié est obligé de minimiser son préjudice. Il doit dès lors faire tous les efforts nécessaires pour trouver le plus tôt possible un nouvel emploi qui, dans la mesure du possible, lui procure un salaire équivalent.

Ainsi, la perte de revenus subie par un salarié du fait qu'il touche un salaire moins élevé auprès du nouvel employeur n'est en relation causale avec le licenciement intervenu qu'à condition pour le salarié de justifier qu'en dépit des efforts sérieux déployés, il n'a pas réussi à trouver un emploi lui procurant un salaire équivalent. En effet, la perte de revenus subie par le salarié ne doit être supportée par l'ancien employeur, pour être en relation causale avec le licenciement, que pour autant qu'elle ne résulte pas de la négligence du salarié ou d'un choix personnel du salarié qui a opté, pour des raisons strictement subjectives, pour un emploi plutôt que pour un autre, respectivement qui a limité ses recherches en fonction de critères personnels et subjectifs.

En l'espèce, il résulte des pièces versées en cause que, PERSONNE1.) a retrouvé un nouvel emploi, en juillet 2025, de sorte qu'il ne saurait y avoir de doute que le requérant ne s'est pas cantonnée dans une attitude passive, mais qu'il a activement recherché un emploi.

Il est vrai qu'il n'a pas procédé à beaucoup de recherches d'emplois, alors que seuls 6 recherches et l'inscription auprès de SOCIETE3.) sont versées pour la période de janvier 2025 à juillet 2025, les autres recherches étant postérieurs à son licenciement par SOCIETE4.), le second employeur.

Dans la pratique ou dans la réalité de la vie professionnelle, les salariés âgés situés très près de l'âge de retraite sont en général dans l'impossibilité de retrouver un emploi non pas forcément parce qu'ils ne font pas les efforts nécessaires pour se réintégrer une dernière fois sur le marché du travail, mais plutôt en raison de la réticence des employeurs qui ne voient aucun intérêt à engager un salarié qui peut faire valoir ses droits à la retraite quelques mois plus tard après son embauche.

Or, eu égard à l'âge avancé du requérant (58 ans), ses chances de réinsertion sont minimales, voir invraisemblables. Malgré cette difficulté, le requérant a tout de même réussi à retrouver un nouvel emploi.

Il y a lieu de retenir que l'âge du requérant au moment du licenciement, la situation sur le marché de l'emploi, la nature de son parcours professionnel et la difficulté objective de réinsertion suffisent à caractériser une perte de chance réelle et sérieuse de retrouver un emploi, justifiant ainsi l'octroi d'une indemnisation.

Il faut cependant également mettre en évidence la faible ancienneté de service de 4 ans et neuf mois.

Il convient par conséquent de fixer la période de référence à 6 mois, de janvier 2025 à juin 2025.

Contrairement aux explications de PERSONNE1.), il ressort effectivement des relevés de situation du pôle emploi, qu'il a perçu pour le mois de mars 2025 le montant de 2.835,90.- euros et non 2.268,72.- euros qui n'était qu'un montant provisoire, de sorte qu'il y a lieu de retenir le premier montant.

Le reste du décompte pour la période de janvier 2025 à juin 2025 ne donnant pas lieu à des commentaires, il y a lieu de faire droit à la demande de PERSONNE1.), indemnités de chômage déjà retranchées, pour le montant de **12.432,41.- euros** (1.985,90.- euros + 2.268,68.- euros + 1.962,03.- euros + 2.079,62.- euros + 2.079,62.- euros + 2.056,56.- euros) avec les intérêts légaux à partir de la demande jusqu'à solde.

3.2.2. Le préjudice moral

PERSONNE1.) réclame la somme de 20.000.- euros à titre d'indemnisation du préjudice moral subi qui serait dûment justifiée au vu de l'absence de communication des motifs qui lui aurait été hautement dommageable puisqu'elle n'a jamais su ce que l'employeur lui a reproché, et compte tenu de son ancienneté de service.

La société SOCIETE1.) conteste le principe et le *quantum* du préjudice moral. Elle estime que le montant réclamé serait surfait, étant donné que la requérante n'aurait même pas eu une ancienneté de deux ans, et qu'elle aurait immédiatement retrouvé un nouvel emploi.

Il est de principe que le préjudice moral, à l'instar du préjudice matériel n'est indemnisable qu'à condition que son existence soit établie.

Si le licenciement d'un salarié lui cause de l'anxiété quant à son avenir professionnel et une incertitude quant à la possibilité de retrouver au plus vite un emploi après une certaine période de stabilité dans son emploi auprès du même employeur, cet état dépend aussi de l'attitude de ce salarié qui doit prouver qu'il s'est effectivement fait des soucis pour son avenir professionnel et que l'obligation de rechercher un nouvel emploi lui a causé des tracasseries.

En l'espèce, le requérant justifie s'être préoccupé de son avenir professionnel, et compte tenu encore de l'atteinte portée à sa dignité de salariée, qui est d'autant plus importante en l'espèce du fait que l'employeur ne l'a jamais informé des motifs gisant à la base de son licenciement, il y a lieu de retenir que PERSONNE1.) a subi un préjudice moral qui est à évaluer, eu égard encore à

la durée de près de 4 ans et de neuf mois des relations de travail, *ex aequo et bono* au montant de **5.000.- euros** avec les intérêts légaux à partir de la demande jusqu'à solde.

3.2.3. Préjudice lié à la perte de droits sociaux et à la retraite

PERSONNE1.) demande encore la condamnation de son ancien employeur à lui payer le montant de 3.979,70.- euros pour perte de droits sociaux et à la retraite. Le requérant ne justifie nullement le montant réclamé, de sorte que le tribunal n'est pas en mesure d'apprécier.

En tout état de cause, en raison des incertitudes quant à la question de savoir si une personne atteindra finalement l'âge du départ à la retraite, le montant qui sera finalement versé à titre de pension est également, au fil du temps, sujet à de nombreux aléas.

Le préjudice futur peut faire l'objet d'une indemnisation s'il est certain. Or, en l'espèce, il ne peut pas être affirmé avec certitude que le requérant serait resté aux services de la société défenderesse jusqu'à l'âge de la retraite s'il n'avait pas été licencié. Le préjudice dont le requérant réclame réparation est donc incertain en ce qu'il dépend d'évènements hypothétiques.

Il y a partant lieu de rejeter cette demande.

4. Quant aux demandes accessoires

4.1. Honoraires d'avocats

Le requérant demande la condamnation de son employeur à lui rembourser les frais et honoraires d'avocats de 9.000.- euros.

La société SOCIETE1.) soutient qu'hormis le fait que les honoraires d'avocats seraient faramineux, excessifs et surfaits pour un dossier d'une telle simplicité, il n'appartiendrait pas à la défenderesse de supporter le choix du salarié de se faire représenter par un avocat onéreux. En tout état de cause, elle estime qu'au vu de la simplicité du dossier, dans lequel il aurait suffi de verser un décompte correct et des recherches d'emploi, le salarié aurait pu se représenter lui-même.

Il est aujourd'hui de principe que les honoraires que le justiciable doit exposer pour obtenir gain de cause en justice constituent un préjudice réparable qui trouve son origine dans la faute de la partie qui succombe (Cour de cassation, 9 février 2012, arrêt n° 5/12, JTL 2012, n° 20, page 54 ; CA, 9^{ème} chambre, 20 novembre 2014, n° 39.462 du rôle). Les frais et honoraires d'avocat peuvent ainsi donner lieu à indemnisation sur base de la responsabilité civile de droit commun en dehors de l'indemnité de procédure.

Le tribunal constate qu'aucune preuve de paiement n'est versé.

La demande est partant à déclarer non fondée.

4.1. Indemnité de procédure

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).

Eu égard à l'issue du litige, il serait inéquitable de laisser à la charge de PERSONNE1.) l'ensemble des frais non compris dans les dépens, de sorte qu'il y a lieu de lui allouer une indemnité de procédure de **1.000.- euros** sur base de l'article 240 du Nouveau Code de procédure civile.

4.2. Exécution provisoire

En vertu de l'article 148 alinéa 3 du Nouveau Code de procédure civile qui prévoit que le jugement est exécutoire par provision s'il s'agit de salaires échus, il n'y a pas lieu d'ordonner l'exécution provisoire du présent jugement.

4.3. 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 demande recevable en la pure forme ;

donne acte à PERSONNE1.) qu'il :

- augmente sa demande en indemnisation du préjudice matériel au montant de 35.329,13.- euros brut ;
- diminue sa demande en indemnisation du préjudice matériel par la suite au montant de 26.823,07.- euros brut ;

déclare abusif le licenciement avec préavis de PERSONNE1.) du 24 octobre 2024 ;

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

condamne la société anonyme SOCIETE1.) SA à payer à PERSONNE1.) le montant de **12.432,41.- euros** au titre du préjudice matériel 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** au titre du préjudice moral avec les intérêts légaux à partir de la demande en justice jusqu'à solde ;

déclare non fondée la demande de PERSONNE1.) en paiement de dommages et intérêts pour le préjudice lié à la perte de droits sociaux et à la retraite, **partant en déboute** ;

rejette la demande de PERSONNE1.) en remboursement des frais et honoraires d'avocats ;

déclare fondée la demande de PERSONNE1.) en obtention d'une indemnité de procédure sur base de l'article 240 du Nouveau Code de procédure civile ;

condamne la société anonyme SOCIETE1.) SA à payer à PERSONNE1.) le montant de **1.000.- euros** à titre d'indemnité de procédure 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 présent jugement ;

condamne la société anonyme SOCIETE1.) SA à tous les 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