

Texte pseudonymisé

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

Rép.No. 1211 /26
L-TRAV-777/24 et L-TRAV-778/24

JUSTICE DE PAIX DE LUXEMBOURG

TRIBUNAL DU TRAVAIL

**AUDIENCE PUBLIQUE DU
JEUDI 19 MARS 2026**

LE TRIBUNAL DU TRAVAIL DE ET A LUXEMBOURG

DANS LA COMPOSITION:

Simone PELLÉS, juge de paix
Angela DA COSTA
Patrick JUCHEM
Nathalie SALZIG

Présidente
Assesseur - employeur
Assesseur - salarié
Greffière assumée

**A RENDU LE JUGEMENT QUI SUIT
DANS LA CAUSE**

ENTRE:

I) PERSONNE1.),

demeurant à F-ADRESSE1.), ayant élu domicile en l'étude de Maître Cathy ARENDT, avocat à la Cour, demeurant à L-2449 Luxembourg, 25C, Boulevard Royal,

PARTIE DEMANDERESSE requête L-TRAV-777/24,

comparant par Maître Cathy ARENDT, avocat à la Cour, demeurant à Luxembourg,

E T:

**la société de droit français par action simplifiée
SOCIETE1.),**

établie et ayant son siège social à F-ADRESSE2.), immatriculée sous le n°NUMERO1.), prise en sa succursale de Luxembourg, établie à L-ADRESSE3.), représentée par son gérant actuellement en fonctions,

PARTIE DÉFENDERESSE requête L-TRAV-777/24,

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 Maristella SADDI, avocat, en remplacement de Maître Christian JUNGERS, avocat à la Cour, tous les deux demeurant à Strassen.

II) PERSONNE1.),

demeurant à F-ADRESSE1.),

PARTIE DEMANDERESSE requête L-TRAV-778/24,

comparant par Maître Cathy ARENDT, avocat à la Cour, demeurant à Luxembourg,

E T:

la société à responsabilité limitée SOCIETE2.),

établie et ayant son siège social à L-ADRESSE3.), inscrite au Registre de Commerce et des Sociétés de Luxembourg sous le numéro NUMERO2.), représentée par ses gérants actuellement en fonctions,

PARTIE DÉFENDERESSE requête L-TRAV-778/24,

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 Maristella SADDI, avocat, en remplacement de Maître Christian JUNGERS, avocat à la Cour, tous les deux demeurant à Strassen.

FAITS:

- I) Une première 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 novembre 2024, sous le numéro L-TRAV-777/24.

Sur convocations émanant du greffe, les parties ont été convoquées à l'audience publique du 12 décembre 2024. Après trois remises l'affaire fut utilement retenue à l'audience du 17 février 2026, 15 heures, salle 0.15 à laquelle Maître Cathy ARENDT se présenta pour la partie demanderesse et Maître Maristella SADDI se présenta pour la partie défenderesse.

Les mandataires furent entendus en leurs moyens et conclusions.

- II) Une deuxième 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 novembre 2024, sous le numéro L-TRAV-778/24.

Sur convocations émanant du greffe, les parties ont été convoquées à l'audience publique du 12 décembre 2024. Après trois remises l'affaire fut utilement retenue à l'audience du 17 février 2026, 15 heures, salle 0.15 à laquelle Maître Cathy ARENDT se présenta pour la partie demanderesse et Maître Maristella SADDI se présenta pour la partie défenderesse.

Les mandataires furent entendus en leurs moyens et conclusions.

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

JUGEMENT QUI SUIVRAIT:

PROCEDURE

- I) Rôle n°777/24

Par une première requête déposée au greffe de la Justice de Paix de Luxembourg en date du 12 novembre 2024, PERSONNE1.) a fait convoquer la société de droit français par action simplifiée SOCIETE1.), prise en sa succursale de Luxembourg, devant le tribunal du travail pour s'y entendre déclarer irrégulier et abusif le licenciement intervenu en date du 10 janvier 2024 et pour s'y entendre condamner à lui payer le montant total de 25.000 euros.

PERSONNE1.) demande finalement la condamnation de la société de droit français par action simplifiée SOCIETE1.), prise en sa succursale de Luxembourg, à lui payer une indemnité de procédure de 2.500 euros sur base de l'article 240 du Nouveau Code de procédure civile.

II) Rôle n°778/24

Par une deuxième requête déposée au greffe de la Justice de Paix de Luxembourg en date du 12 novembre 2024, PERSONNE1.) a fait convoquer la société à responsabilité limitée SOCIETE2.) devant le tribunal du travail.

PERSONNE1.) demande de déclarer irrégulier et abusif le licenciement intervenu en date du 10 janvier 2024 la condamnation de la société à responsabilité limitée SOCIETE2.) à lui payer le montant total de 25.000 euros.

PERSONNE1.) demande finalement la condamnation de la société à responsabilité limitée SOCIETE2.) à lui payer une indemnité de procédure de 2.500 euros sur base de l'article 240 du Nouveau Code de procédure civile.

Les demandes, régulières en la forme, sont recevables à cet égard.

Dans l'intérêt d'une bonne administration de la justice, il y a lieu de joindre les deux demandes aux fins d'y statuer par un seul et même jugement.

A l'audience du 17 février 2026, la condamnation reconventionnelle de PERSONNE1.) au paiement d'une indemnité de procédure de 1.500 euros sur base de l'article 240 du Nouveau Code de procédure civile a été demandée.

FAITS

PERSONNE1.) est entrée aux services de la société la société par action simplifiée SOCIETE1.) en qualité de Directrice Communication aux termes d'un contrat de travail à durée indéterminée ayant pris effet au 17 mai 2021, conclu d'abord pour une durée de travail hebdomadaire de 8 heures qui est passée à 16 heures à partir du 1^{er} juin 2023.

Par ailleurs, PERSONNE1.) est entrée aux services de la société à responsabilité limitée SOCIETE2.) en qualité de Directrice Marketing/Communication aux termes d'un contrat de travail à durée indéterminée initial ayant pris effet au 18 novembre 2019. En vertu d'une « version consolidée » du contrat de travail datée du 1^{er} janvier 2022, la durée de travail hebdomadaire est passée à 32 heures.

Par lettre datée du 10 janvier 2024, PERSONNE1.) a été licenciée par la société SOCIETE1.) avec un délai de préavis de trois mois, commençant à courir le 15 janvier 2024 et expirant le 14 avril 2024.

Par lettre datée du 10 janvier 2024, PERSONNE1.) a été licenciée par la société SOCIETE2.) avec un délai de préavis de trois mois, commençant à courir le 15 janvier 2024 et expirant le 14 avril 2024.

Suite à la demande de motifs formulée par la salariée par courriers du 9 février 2024 adressés aux deux sociétés employeuses, celles-ci, par lettres recommandées datées du 6 mars 2024, lui ont fait parvenir les motifs du licenciement.

Ces deux lettres de motivation sont reproduites dans les deux requêtes introductives d'instance auxquelles le tribunal renvoie.

PERSONNE1.) a, par des courriers de sa mandataire ad litem du 28 mai 2024 adressés aux deux sociétés employeuses, contesté les motifs de ses licenciements.

MOYENS DES PARTIES

En ce qui concerne les deux licenciements avec préavis, PERSONNE1.) conteste en premier lieu le caractère précis des lettres de motivation.

En outre, elle conteste la réalité et le sérieux des motifs invoqués à la base des deux licenciements.

PERSONNE1.) considère que les deux licenciements intervenus en date du 10 janvier 2024 seraient abusifs et elle requiert, aux termes de ses deux requêtes, la condamnation de chacune des sociétés SOCIETE1.) et SOCIETE2.) à lui payer la somme de 10.000 euros au titre de l'indemnisation de son préjudice moral subi.

Actuellement, aux termes de son décompte, elle demande, à titre principal, la condamnation de chacune des sociétés SOCIETE1.) et SOCIETE2.) au paiement de la moitié du montant de 95.782,82, soit la somme de 47.891,14 euros brut pour chacune d'elles, au titre de l'indemnisation de son préjudice matériel subi.

A titre subsidiaire, elle demande la condamnation de chacune des sociétés SOCIETE1.) et SOCIETE2.) au paiement d'une indemnité correspondant à la moitié de la perte de salaire mensuelle à multiplier par le nombre de mois que le tribunal déterminera comme période de référence.

Concernant le licenciement avec préavis, les sociétés SOCIETE1.) et SOCIETE2.) se sont rapportées à prudence de justice en ce qui concerne les motifs.

Quant aux revendications financières formulées par la requérante, les deux sociétés défenderesses les contestent dans le principe et dans le quantum et en demandent le rejet.

MOTIVATION DU JUGEMENT

Quant au licenciement

La présente espèce a la particularité que la requérante a été liée par un contrat de travail à temps partiel à la société SOCIETE1.) et par un autre contrat de travail à temps partiel à la société SOCIETE2.).

PERSONNE1.) a été licenciée avec préavis par les deux sociétés à la même date.

A l'examen des deux lettres de motivation datées du 6 mars 2024, il appert qu'elles sont identiques.

PERSONNE1.) conteste en premier lieu le caractère précis du motif énoncé par ses deux employeurs.

Comme les motifs sont identiques pour les deux licenciements intervenus, le tribunal analysera donc les deux licenciements ensemble.

Aux termes de l'article L.124-5 du Code du travail, l'employeur auquel le salarié a demandé les motifs du licenciement avec préavis, est tenu d'énoncer avec précision par lettre recommandée le ou les motifs du licenciement liés à l'aptitude ou à la conduite du travailleur ou fondés sur la nécessité du fonctionnement de l'entreprise, de l'établissement ou du service qui doivent être réels et sérieux.

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

La précision doit répondre aux exigences suivantes: elle doit d'abord permettre à la partie qui subit la résiliation du contrat de connaître exactement le ou les faits qui lui sont reprochés et de juger ainsi en pleine connaissance de cause de l'opportunité d'une action en justice de sa part en vue d'obtenir paiement des indemnités prévues par la loi en cas de congédiement irrégulier et abusif; elle doit ensuite être de nature à empêcher l'auteur de la résiliation d'invoquer a posteriori des motifs différents.

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 est le seul support valant énonciation des motifs.

PERSONNE1.) est en effet d'avis que les motifs n'auraient pas été énoncés avec la précision requise par la loi.

Les deux sociétés employeuses se sont rapportées à prudence de justice en ce qui concerne les motifs des licenciements.

Aux termes des deux lettres de motivation, il est indiqué que le licenciement intervient pour la quantité de travail insuffisante de la requérante les derniers mois « *tant en terme de production qu'en terme de responsabilités managériales* » au vu de sa fonction de Directrice Marketing.

En l'espèce, il convient de retenir que les deux courriers de motivation ne correspondent pas aux exigences de précision posées par la loi et par la jurisprudence.

Ainsi, aucune précision n'est donnée par la suite notamment pour expliquer la quantité de travail prétendument insuffisante de la requérante. Ce motif d'ordre n'est pas autrement détaillé.

En outre, PERSONNE1.) conteste avoir été informée par ses employeurs de cette situation.

Un tel libellé imprécis des motifs, rend en effet impossible leur contrôle par la juridiction saisie aussi bien que la contre-preuve à rapporter par la partie requérante.

L'imprécision des motifs équivalant à une absence de motifs, l'employeur ne peut être admis à pallier les lacunes et carences de sa lettre de motivation, ce que par ailleurs il n'a pas fait.

Dès lors, au vu de l'ensemble des considérations qui précèdent, il convient de déclarer abusifs les licenciements de PERSONNE1.) intervenus en date du 10 janvier 2024, opérés par la société SOCIETE1.) ainsi que par la société SOCIETE2.), étant donné le défaut de caractère précis des motifs.

Quant à l'indemnisation

Préjudice matériel

Conformément à l'article L.124-12 du Code de travail, le salarié licencié de manière abusive a, en principe, droit à des dommages-intérêts tenant compte du préjudice subi par lui du fait de ce chef.

Actuellement PERSONNE1.) demande, à titre principal, la condamnation de chacune des sociétés SOCIETE1.) et SOCIETE2.) au paiement de la moitié du montant de 95.782,82, soit la somme de 47.891,14 euros brut, au titre de l'indemnisation de son préjudice matériel subi.

Il s'agit des pertes de salaires subies pendant une période de référence de 22 mois (du 15 avril 2024 au 15 février 2026).

A titre subsidiaire, elle demande la condamnation de chacune des sociétés SOCIETE1.) et SOCIETE2.) au paiement de la moitié de la perte de salaire mensuelle à multiplier par le nombre de mois pendant une période de référence à fixer par le tribunal.

Les parties défenderesses contestent énergiquement les demandes tant dans le principe que dans le quantum.

Il appartient au salarié licencié abusivement d'établir qu'il a subi un dommage par suite du congédiement abusif.

Si l'indemnisation du dommage matériel d'un salarié doit être aussi complète que possible, il est cependant de jurisprudence constante que le salarié 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.

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 du salarié ainsi que des intérêts légitimes tant du salarié que de ceux de l'employeur.

A cet égard, les pertes subies ne sont à prendre en considération que pour autant qu'elles se rapportent à une époque qui aurait raisonnablement dû suffire pour permettre au salarié de trouver un nouvel emploi, le salarié étant obligé de faire des efforts nécessaires pour trouver un emploi en remplacement.

Il est de principe que le salarié est obligé de minimiser son préjudice et de faire tous les efforts nécessaires pour trouver le plus tôt possible un emploi de remplacement. Il ne saurait se cantonner dans une attitude passive et se contenter d'une simple inscription comme chômeur, mais doit faire tous les efforts nécessaires pour pouvoir retrouver un emploi, fût-il moins bien rémunéré et fût-il dans un autre domaine professionnel.

PERSONNE1.) fait valoir qu'elle n'aurait toujours pas retrouvé un nouvel emploi.

Elle demande, à titre principal, à fixer la période de référence à 22 mois malgré le fait qu'elle aurait effectué de nombreuses recherches d'emploi.

Elle serait associée dans une société créée par son mari, sans cependant y être salariée.

Depuis le 22 novembre 2015, elle ne toucherait plus les allocations de chômage en France.

Les parties défenderesses font plaider que la requérante aurait été en maladie pendant les trois mois du délai de préavis contractuel. Elles critiquent que les recherches d'emploi auraient été commencées tardivement et n'auraient également pas été suffisantes.

Ensuite, les parties défenderesses relèvent que la requérante aurait créé une société avec son mari et elle en déduit qu'elle n'aurait pas recherché activement un nouvel emploi parce qu'elle aurait été impliquée dans cette société. Par ailleurs, elle aurait travaillé pour cette société pendant son arrêt de maladie.

En termes de répliques, PERSONNE1.) fait expliquer ne pas avoir été en mesure d'effectuer des recherches d'emploi pendant la période de maladie. Elle aurait commencé à entreprendre ses démarches immédiatement après la fin de son incapacité de travail.

Elle explique encore avoir fait des candidatures et avoir attendu la réponse d'un employeur poterie. Elle n'aurait donc pas envoyé les courriers de candidatures simultanément.

Enfin, elle conteste avoir travaillé pour le compte de la société de son mari pendant la période de préavis.

En l'espèce, PERSONNE1.) qui a été licenciée avec préavis le 10 janvier 2024, sans dispense de prester son préavis pendant trois mois.

Elle a été en incapacité de travail à partir du 15 janvier 2024 jusqu'au 1^{er} mars 2024, ce qui ressort de la pièce 3) des parties défenderesses.

Au moment de son congédiement, elle était âgée de 37 ans.

Elle demande de fixer la période de référence de de 22 mois au motif qu'elle n'aurait pas été en état de rechercher un nouvel emploi immédiatement après le congédiement notamment en raison de son état de santé.

Elle s'est inscrite comme demandeuse d'emploi en France et a perçu des allocations de chômage à compter du 6 mai 2024 jusqu'au 22 novembre 2025.

Tout d'abord, en ce qui concerne les arguments des parties défenderesses quant à son activité pour la société SOCIETE3.) qu'elle a fondée avec son mari déjà en date du 26 juillet 2023, il ne ressort pas des pièces du dossier (certificats d'affiliation, attestation de la fiduciaire de la société) qu'elle a été salariée de cette société et y exercé une quelconque activité rémunérée.

PERSONNE1.) a versé en cause en pièce 21) un certificat médical d'une médecin généraliste daté du 14 janvier 2025, qui certifie que sa patiente a « *présenté à partir du 18/01/2024 un trouble anxio-dépressif avec plusieurs symptômes invalidants du type : anxiété, stress, troubles de sommeil entraînant une asthénie et des difficultés de concentration. Ce symptôme anxio-dépressif a entraîné la prescription d'un arrêt de travail* ».

En ce qui concerne le lien causal entre le licenciement abusif et l'état de santé de la requérante, il convient de constater que le certificat médical versé en pièce 21), établi un an après les licenciements, ne précise pas la durée de l'incapacité de travail. Les certificats médicaux versés par les employeurs couvrent une période s'arrêtant avant la fin du délai de préavis.

Force est de constater que la requérante n'établit pas que son état de santé a été une conséquence directe de son licenciement, le certificat médical précité versé en cause ne permet pas d'établir à suffisance un véritable lien médical concret avec son travail auprès des parties défenderesses et le licenciement intervenu ni d'établir qu'elle n'a pas pu déjà effectuer des recherches d'emploi pendant le délai de préavis, respectivement immédiatement après, pour voir reprendre une activité professionnelle dans un avenir proche.

Il appert des pièces du dossier que les recherches actives d'emploi de PERSONNE1.) ont débuté le 28 avril 2024, soit quatorze jours après la fin de la relation de travail.

Il résulte des nombreuses pièces versées en cause qu'elle a fait deux candidatures fin avril 2024 et deux en mai 2024. Ensuite, elle a fait deux candidatures en septembre 2024.

Il convient de remarquer que PERSONNE1.) a commencé à déployer des efforts plus poussés en vue de retrouver un nouvel emploi seulement à compter du 1^{er} octobre 2024.

En effet, pendant les deux mois après la fin du délai de préavis, elle s'est contentée de faire quatre demandes d'emploi. Ensuite, elle est restée inactive pendant plus de trois mois.

Il y a donc lieu de retenir que les pertes de salaire ne sont pas en relation causale avec le licenciement, de sorte que la requérante reste en défaut de prouver l'existence d'un préjudice matériel.

Dès lors, la perte de revenus en résultant et se trouvant en lien causal direct avec ses congédiements n'est pas opposable à ses anciens employeurs.

PERSONNE1.) est donc à débouter de sa demande en indemnisation de son préjudice matériel.

Préjudice moral

PERSONNE1.) encore la condamnation de la société SOCIETE1.) à lui payer la somme de 10.000 euros à titre de dommage moral ainsi que la condamnation de la société SOCIETE2.) à lui payer la somme de 10.000 euros à titre de dommage moral.

Les employeurs contestent les montants réclamés.

Il est de jurisprudence que même un salarié débouté de ses demandes relatives au préjudice matériel peut se voir allouer une indemnité pour le préjudice moral subi.

En effet, si le préjudice matériel et le préjudice moral ont la même cause, à savoir le licenciement abusif, ils sont cependant de nature totalement différente en ce sens que l'un est constitué par les pertes de salaire du salarié suite au licenciement abusif en fonction d'une période de référence raisonnable et l'autre est constitué, en fonction de l'âge et de l'ancienneté de service du salarié, par la situation de précarité et d'insécurité quant à son avenir dans laquelle le salarié est plongé du fait de ce licenciement abusif et de l'atteinte portée à sa dignité de salarié (cf. arrêt de la Cour d'appel du 17.11.2011, n°37004 du rôle).

En l'espèce, compte tenu de la durée des relations de travail et des circonstances dans lesquelles les licenciements sont intervenus, la demande de PERSONNE1.) en réparation d'un préjudice moral est à déclarer fondée pour un montant que le tribunal fixe ex æquo et bono à 3.000 euros dans le cadre du licenciement opéré par la société SOCIETE1.) et à 3.000 euros dans le cadre du licenciement opéré par la société SOCIETE2.).

Quant aux demandes accessoires

Indemnités de procédure

PERSONNE1.) a sollicité dans chaque rôle une indemnité de procédure de 2.500 euros.

Il est en effet inéquitable de laisser à la charge du requérant l'intégralité des sommes exposées par lui et non comprises dans les dépens.

Eu égard aux éléments de l'espèce, il y a lieu de fixer l'indemnité de procédure devant revenir à la partie requérante à la somme de 250 euros dans le rôle l'opposant à la société SOCIETE1.) et de 250 euros dans le rôle l'opposant à la société SOCIETE2.).

A l'audience du 17 février 2026, la condamnation reconventionnelle de PERSONNE1.) au paiement d'une indemnité de procédure de 1.500 euros sur base de l'article 240 du Nouveau Code de procédure civile a été demandée.

Eu égard à l'issue du litige, cette demande est à rejeter comme non fondée.

PAR CES MOTIFS:

le tribunal du travail de Luxembourg

statuant contradictoirement entre parties et en premier ressort;

reçoit la demande en la pure forme;

se déclare compétent pour en connaître;

prononce la jonction des rôles numéros L-TRAV 777/24 et L-TRAV 778/24;

déclare abusif le licenciement avec préavis de PERSONNE1.) intervenu le 10 janvier 2024, prononcé par la société de droit français par action simplifiée SOCIETE1.), prise en sa succursale de Luxembourg;

déclare abusif le licenciement avec préavis de PERSONNE1.) intervenu le 10 janvier 2024, prononcé par la société à responsabilité limitée SOCIETE2.);

dit non fondée les demandes PERSONNE1.) tendant à l'obtention de dommages-intérêts pour préjudice matériel, partant en déboute;

déclare fondée la demande de PERSONNE1.) en indemnisation de son préjudice moral subi consécutif au licenciement opéré par la société de droit français par action simplifiée SOCIETE1.), prise en sa succursale de Luxembourg pour un montant évalué ex aequo et bono à 3.000 euros ;

déclare fondée la demande de PERSONNE1.) en indemnisation de son préjudice moral subi consécutif au licenciement opéré par la société à responsabilité limitée SOCIETE2.) pour un montant évalué ex aequo et bono à 3.000 euros ;

en conséquence:

condamne la société la société de droit français par action simplifiée SOCIETE1.), prise en sa succursale de Luxembourg, à payer à PERSONNE1.) la somme de 3.000 euros (trois mille euros);

condamne la société la société à responsabilité limitée SOCIETE2.) à payer à PERSONNE1.) la somme de 3.000 euros (trois mille euros);

condamne la société de droit français par action simplifiée SOCIETE1.), prise en sa succursale de Luxembourg, à payer à PERSONNE1.), une indemnité de procédure évaluée au montant de 250 euros;

condamne la société à responsabilité limitée SOCIETE2.) à payer à PERSONNE1.), une indemnité de procédure évaluée au montant de 250 euros;

déclare non fondées les demandes de la société de droit français par action simplifiée SOCIETE1.), prise en sa succursale de Luxembourg, et de la société à responsabilité limitée SOCIETE2.) en allocation d'une indemnité de procédure;

fait masse des frais et dépens de l'instance et les impose pour 1/2 à la société de droit français par action simplifiée SOCIETE1.), prise en sa succursale de Luxembourg, et pour 1/2 à la société la société à responsabilité limitée SOCIETE2.).

Ainsi fait et jugé par Simone PELLEES, juge de paix directeur adjoint à Luxembourg, siégeant comme présidente du tribunal du travail de et à Luxembourg, et les assesseurs prédits, et prononcé, par la présidente à ce déléguée, assistée de la greffière assumée Nathalie SALZIG, en audience publique, date qu'en tête, au prétoire de la Justice de Paix à LUXEMBOURG, et qui ont signé le présent jugement.

s. Simone PELLEES

s. Nathalie SALZIG