

Texte pseudonymisé

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

Audience publique du 2 octobre 2023

Le tribunal du travail de la circonscription de Diekirch, arrondissement judiciaire de Diekirch, Grand-Duché de Luxembourg, dans la composition

Sonja STREICHER	juge de paix, président
John BLUM	assesseur - salarié
Victor FAUTSCH	assesseur - employeur
Monique GLESENER	greffier

a rendu le jugement qui suit dans la cause entre

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

partie demanderesse, comparant par Maître Alain BINGEN, avocat à la Cour, demeurant à Diekirch,

et

la société à responsabilité limitée SOCIETE1.), établie et ayant son siège social à L-ADRESSE2.), représentée par son gérant actuellement en fonctions,

partie défenderesse, comparant par Maître Daniel CRAVATTE, avocat à la Cour, demeurant à Diekirch,

ainsi que

l'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'Emploi, représenté par son Ministre d'Etat, 4, rue de la Congrégation, à L-1352 Luxembourg,

partie intervenante, comparant par Maître Conny MÜLLER, en remplacement de Maître Lucien WEILER, les deux avocats à la Cour, demeurant à Diekirch.

Procédure :

Sur base d'une requête déposée au greffe de la justice de paix de Diekirch en date du 18 mai 2022, les parties ont été convoquées par la voie du greffe à comparaître devant le tribunal du travail de Diekirch à l'audience publique du lundi, 20 juin 2022 à 9.00 heures, en la salle des audiences de la justice de paix de Diekirch, "Bei der aler Kiirch", pour y entendre statuer sur le mérite des causes énoncées dans ladite requête.

A l'appel de la cause à l'audience publique du 20 juin 2022, l'affaire a été fixée au 14 novembre 2022 pour plaidoiries. Après une autre remise au 8 mai 2023 elle est passée à l'audience du 18 septembre 2023, où elle a alors paru utilement avec les débats comme suit:

Maître Alain BINGEN, comparant pour la partie demanderesse, a exposé le sujet de l'affaire et a développé ses moyens.

Maître Daniel CRAVATTE, représentant la partie défenderesse, a fourni ses réponses.

Maître Conny MÜLLER, en remplacement de Maître Lucien WEILER, intervenant pour l'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, ès-qualités, a été entendue en ses revendications.

Sur ce tribunal a pris l'affaire en délibéré et il rend à l'audience de ce jour à laquelle le prononcé avait été fixé

le jugement qui suit:

Par requête déposée le 18 mai 2022 au greffe de la justice de paix de et à Diekirch, PERSONNE1.) a fait convoquer son ancien employeur, la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) pour voir constater le caractère abusif du licenciement avec effet immédiat intervenu le 25 février 2022 à son égard et pour voir condamner son ancien employeur à lui payer la somme totale de 13.576,64 euros à titre de dommages et intérêts avec les intérêts légaux à partir de la demande en justice, jusqu'à solde.

Par la même requête, PERSONNE1.) a mis en intervention l'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, pris en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'Emploi.

La requête régulière en la forme est à déclarer recevable.

A l'audience du 18 septembre 2023, l'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, pris en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'Emploi, a demandé au tribunal de condamner la partie succombant au fond du litige du chef des causes sus-énoncées à procéder au règlement de la somme de 4.674,07 euros, avec les intérêts légaux à partir des décaissements respectifs, sinon de la demande en justice jusqu'à solde, alors qu'il s'agit d'une résiliation avec effet immédiat.

Acte lui en est donné.

Faits

PERSONNE1.) est entrée au service de la société à responsabilité limitée SOCIETE1.), en qualité de serveuse avec effet au 9 octobre 2020.

Par courrier recommandé du 25 février 2022, la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) a procédé au licenciement avec effet immédiat de PERSONNE1.), courrier conçu dans les termes suivants :

*

*

*

*

*

*

*

*

*

*

*

*

(foto : lettre de licenciement)

Moyens et prétentions des parties

PERSONNE1.) conclut à voir déclarer abusif le licenciement intervenu en contestant tant la matérialité que la réalité et la gravité des reproches invoqués.

Elle requiert la condamnation de la partie défenderesse à lui payer les montants suivants :

Indemnité compensatoire de préavis	4.511,84 euros
Préjudice matériel	5.000,00 euros
Préjudice moral	2.500,00 euros
Indemnité pour congé non pris pour 2021	1.043,20 euros
Indemnité pour congé non pris pour 2022	521,60 euros

L'employeur conclut au débouté des demandes de PERSONNE1.).

Il est en effet d'avis que la lettre de licenciement remplirait le critère de précision requis, qui ne serait par ailleurs pas mis en cause par la requérante, et il considère encore que les motifs invoqués à la base du licenciement de PERSONNE1.) seraient réels et sérieux.

Quant au bien-fondé des motifs contenus dans la lettre de licenciement, l'employeur estime qu'ils seraient établis au vu des pièces produites en cause.

Enfin, en ce qui concerne les revendications financières de PERSONNE1.), l'employeur les conteste toutes tant en principe que quant au quantum.

La requérante fait valoir que la preuve par visionnage des enregistrements des caméras de vidéosurveillance aurait été obtenue de manière illégale et qu'elle serait dès lors irrecevable.

En ce qui concerne le congé non pris, la requérante fait valoir que le solde de congé non pris ne résulterait pas des fiches de salaire et qu'aucun livre de congé n'aurait été versé par l'employeur pour corroborer ses contestations quant au montant réclamé.

Motifs de la décision

Quant au bien-fondé du licenciement

La lettre de licenciement reprend 3 chefs de reproches :

- 1) l'absence d'enregistrement et de facturation de plusieurs consommations en fin d'après-midi du 19 février 2022 à la famille de PERSONNE1.),

- 2) une soustraction d'argent en date du 19 février 2022,
- 3) l'absence d'enregistrement de bons de commande.

A l'exception du dernier reproche (qui est dès lors à écarter), les faits sont exposés de manière chronologique et détaillée avec indication claire des circonstances de temps.

L'article L.124-10 (2) du code du travail prévoit qu'« *est considéré comme constituant un motif grave pour l'application des dispositions du paragraphe qui précède, tout fait ou faute qui rend immédiatement et définitivement impossible le maintien des relations de travail.* »

Dans l'appréciation des faits ou fautes procédant de la conduite professionnelle du salarié, les juges tiennent compte du degré d'instruction, des antécédents professionnels, de sa situation sociale et de tous les éléments pouvant influencer sur la responsabilité du salarié et des conséquences du licenciement. »

En ce qui concerne la cause réelle du licenciement, celle-ci implique un élément matériel, constitué par un fait concret susceptible d'être prouvé et un élément psychologique, c'est-à-dire le motif énoncé par l'employeur doit être exact et fournir la cause déterminante qui a provoqué la rupture.

Cette cause doit être d'une gravité rendant immédiatement et irrémédiablement impossible la continuation de la relation de travail.

Face aux contestations de la salariée quant à la réalité des motifs invoqués, l'employeur verse notamment un stick USB contenant divers enregistrements de caméras de vidéosurveillance du restaurant pour établir les faits reprochés à la salariée.

La requérante critique l'attitude de l'employeur qui aurait installé des caméras de vidéosurveillance au mépris du cadre légal applicable et qui aurait abusivement recouru au visionnage des images de la vidéosurveillance.

Tout le dossier reposerait sur ce visionnage lequel constituerait cependant un moyen de preuve irrecevable.

La requérante constate que l'employeur ne verse aucune preuve établissant que cette vidéosurveillance ait été mise en place moyennant l'information collective et individuelle, tel que cela serait pourtant requis.

De manière générale, il convient de rappeler que la preuve ne peut avoir été obtenue illégalement, c'est-à-dire par un acte expressément interdit par la loi ou inconciliable avec les règles substantielles de la procédure et les principes généraux du droit. Les moyens de preuve doivent être réunis dans le respect

du droit. La loyauté de la preuve vise notamment la régularité de la preuve (JP E/A, Trav 8.11.2018 n° 2652/18 du répertoire).

L'article L.261-1 du code du travail dispose :

« (1) *Le traitement de données à caractère personnel à des fins de surveillance des salariés dans le cadre des relations de travail ne peut être mis en œuvre par l'employeur que dans les cas visés à l'article 6, paragraphe 1er, lettres a) à f), du règlement (UE) 2016/679 du Parlement européen et du Conseil du 27 avril 2016 relatif à la protection des personnes physiques à l'égard du traitement des données à caractère personnel et à la libre circulation de ces données et abrogeant la directive 95/46/CE (règlement général sur la protection des données), et conformément aux dispositions du présent article.*

(2) *Sans préjudice du droit à l'information de la personne concernée, sont informés préalablement par l'employeur : pour les personnes tombant sous l'empire de la législation sur le contrat de droit privé : le comité mixte ou, à défaut, la délégation du personnel ou, à défaut encore, l'inspection du travail et des mines ; pour les personnes tombant sous l'empire d'un régime statutaire : les organismes de représentation du personnel tels que prévus par les lois et règlements afférents.*

Cette information préalable contient une description détaillée de la finalité du traitement envisagé, ainsi que des modalités de mise en œuvre du système de surveillance et, le cas échéant, la durée ou les critères de conservation des données, de même qu'un engagement formel de l'employeur de la non-utilisation des données collectées à une finalité autre que celle prévue explicitement dans l'information préalable.

(3) *Lorsque le traitement des données à caractère personnel prévu au paragraphe 1^{er} est mis en œuvre :*

1. *pour les besoins de sécurité et de santé des salariés,*
2. *pour le contrôle de production ou des prestations du salarié, lorsqu'une telle mesure est le seul moyen pour déterminer le salaire exact, ou*
3. *dans le cadre d'une organisation de travail selon l'horaire mobile conformément aux dispositions du présent code,*

les dispositions prévues aux articles L.211-8, L.414-9 et L.423-1 s'appliquent, sauf lorsque le traitement répond à une obligation légale ou réglementaire.

(4) *Pour les projets des traitements visés au paragraphe 1er, la délégation du personnel, ou à défaut, les salariés concernés, peuvent, dans les quinze jours suivant l'information préalable, soumettre une demande d'avis préalable relative à la conformité du projet de traitement à des fins de surveillance du salarié dans le cadre des relations de travail à la Commission nationale pour la*

protection des données, qui doit rendre son avis dans le mois de la saisine. Cette demande a un effet suspensif pendant ce délai.

(5) Les salariés concernés ont le droit d'introduire une réclamation auprès de la Commission nationale pour la protection des données. Une telle réclamation ne constitue ni un motif grave, ni un motif légitime de licenciement. »

Selon l'article 6 du règlement général sur la protection des données (ci-après « le RGPD ») « *le traitement n'est licite que si, et dans la mesure où, au moins une des conditions suivantes est remplie:*

- a) la personne concernée a consenti au traitement de ses données à caractère personnel pour une ou plusieurs finalités spécifiques;*
- b) le traitement est nécessaire à l'exécution d'un contrat auquel la personne concernée est partie ou à l'exécution de mesures précontractuelles prises à la demande de celle-ci;*
- c) le traitement est nécessaire au respect d'une obligation légale à laquelle le responsable du traitement est soumis;*
- d) le traitement est nécessaire à la sauvegarde des intérêts vitaux de la personne concernée ou d'une autre personne physique;*
- e) le traitement est nécessaire à l'exécution d'une mission d'intérêt public ou relevant de l'exercice de l'autorité publique dont est investi le responsable du traitement;*
- f) le traitement est nécessaire aux fins des intérêts légitimes poursuivis par le responsable du traitement ou par un tiers, à moins que ne prévalent les intérêts ou les libertés et droits fondamentaux de la personne concernée qui exigent une protection des données à caractère personnel, notamment lorsque la personne concernée est un enfant ».*

Il ne suffit pas que la mesure de surveillance soit licite pour avoir été mise en œuvre dans l'un des cas visés à l'article 6, aux points a) à f) précités, encore faut-il que les mesures ou opérations de surveillance soient conformes à toutes les autres exigences posées par le RGPD et notamment à celles visées à l'article 5 qui impose notamment que les données à caractère personnel, en l'occurrence les images enregistrées par les caméras de vidéosurveillance, soient traitées de manière « *licite, loyale et transparente au regard de la personne concernée* » (article 5, paragraphe 1er, lettre a)). La lettre b) du même paragraphe précise par ailleurs que les données doivent être « *collectées pour des finalités déterminées, explicites et légitimes, et ne pas être traitées ultérieurement d'une manière incompatible avec ces finalités* ». Finalement, en vertu du principe de minimisation des données, les données à caractère personnel doivent être « *adéquates, pertinentes et limitées à ce qui est nécessaire au regard des finalités pour lesquelles elles sont traitées* ».

Force est dès lors de constater que l'employeur ne verse aucune pièce corroborant le respect des dispositions légales concernant la mise en place des enregistrements.

S'y ajoute qu'au moment du visionnage des images de vidéosurveillance, il ne disposait d'aucun élément objectif de nature à justifier ce visionnage. Au contraire, en l'espèce le visionnage des images a été fait dans le seul but de surveiller le salarié *a posteriori* pour vérifier une simple hypothèse qui ne reposait sur aucun élément tangible. Le visionnage des images de vidéosurveillance ne répond dès lors ni au critère de nécessité ni à ceux de loyauté et de transparence.

Il convient de rappeler à cet endroit que les faits enregistrés n'ont été ni constatés ni dénoncés par un témoin direct avant la consultation illégale des images vidéo.

Dans la mesure où les faits reprochés n'ont été découverts qu'à la suite d'un traitement illégal des images de vidéosurveillance, il n'y a pas lieu d'en tenir compte.

Le licenciement doit partant être déclaré abusif.

Quant à l'indemnisation

Indemnité compensatoire de préavis

PERSONNE1.) a partant droit au paiement d'une indemnité compensatoire de préavis équivalente à deux mois de salaire.

Le montant réclamé de 4.511,84 euros ressortant à suffisance des pièces versées, il y a lieu de l'allouer.

Il convient de rappeler à cet égard que l'indemnité compensatoire de préavis constitue un « substitut de salaire » (cf. Doc. parl., n° 3222, commentaire des articles, page 22; Cour d'appel, III, 16.03.2017, n° du rôle 42 799; 23.11.1995, n° du rôle 16850).

Par ailleurs, l'employeur ne saurait être tenu, à la fois, de rembourser les indemnités de chômage se rapportant à la période théorique de préavis (article L.521-4 (5) du code du travail) et de payer une indemnité compensatoire de préavis pour cette même période tandis que le salarié, de son côté, ne saurait être indemnisé deux fois de sa perte de revenus pour une même période (cf. Cour d'appel, III, 12.11.2020, n° du rôle CAL-2020-00272).

Il résulte du décompte versé par l'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, pris en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'Emploi, que

jusqu'à la fin de la période théorique de préavis, allant du 1^{er} mars 2022 au 30 avril 2022, PERSONNE1.) a perçu des indemnités de chômage à concurrence de la somme brute de [1.689,07 + 1.850,70 =] 3.539,77 euros qu'il y a lieu de déduire de l'indemnité compensatoire de préavis.

Il y a lieu d'allouer la somme brute de [4.511,84 – 3.539,77 =] 972,07 euros à PERSONNE1.) au titre d'indemnité compensatoire de préavis.

Préjudice matériel

La demande en paiement de dommages et intérêts pour préjudice matériel est à abjurer alors qu'une période de deux mois, couverte par l'allocation de l'indemnité compensatoire de préavis, aurait dû suffire à PERSONNE1.) pour se procurer un nouvel emploi.

Préjudice moral

Le montant pour préjudice moral subi par PERSONNE1.) du fait de l'atteinte portée à sa dignité de travailleur est à évaluer, compte tenu de son ancienneté et de ses fonctions ainsi que des circonstances dans lesquelles son licenciement s'est opéré, *ex aequo et bono* à la somme de 250.- euros.

La demande d'indemnité de congé non pris

PERSONNE1.) réclame le paiement d'une indemnité de congé non pris de 1.564,80 euros, correspondant à 15 jours de congé non pris pour les années 2021 et 2022.

Se limitant à une contestation en bloc, la partie défenderesse ne verse pas d'extrait du livre de congé et n'établit pas que la requérante ait pris le congé de récréation lui redû pour l'année 2021 et pour la période de janvier 2022 au 25 février 2022 ou qu'elle ait touché une indemnité de congé non pris à la fin des relations de travail.

Suivant l'article L.233-12 du code du travail, le salarié dont le contrat de travail prend fin dans le courant de l'année, a droit à un douzième de son congé annuel par mois de travail entier. Les fractions de mois de travail dépassant quinze jours sont comptées comme mois de travail entier.

La demande en paiement d'une indemnité de congé pour 2021 est fondée pour la somme de [10 x 8 x 13,04 =] 1.043,20 euros et pour les deux premiers mois de l'année 2022 la demande est fondée pour le montant de [2,08 x 8 x 2 x 13,04 =] 433,97 euros.

Quant à la demande de l'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG

A l'audience du 18 septembre 2023, le mandataire de l'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, pris en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'Emploi, a demandé au tribunal de condamner la partie succombant au fond du litige du chef des causes sus-énoncées à procéder au règlement de la somme de 4.674,07 euros, avec les intérêts légaux à partir des décaissements respectifs, sinon de la demande en justice jusqu'à solde, alors qu'il s'agit d'une résiliation avec effet immédiat.

L'article L.521-4 du code du travail, sur lequel se base la demande de l'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, pris en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'Emploi, prévoit, en son paragraphe (5) ce qui suit :

« (5) (L. 8 avril 2018) Le jugement ou l'arrêt déclarant abusif le licenciement du salarié ou justifié la résiliation du contrat de travail par le salarié motivée par un acte de harcèlement sexuel ou par des motifs graves procédant du fait ou de la faute de l'employeur condamne l'employeur à rembourser au Fonds pour l'emploi les indemnités de chômage par lui versées au salarié ainsi qu'aux services publics de l'emploi étrangers en application du règlement (CE) N° 883/2004 du Parlement Européen et du Conseil du 29 avril 2004 portant sur la coordination des systèmes de sécurité sociale pour la ou les périodes couvertes par les salaires ou indemnités que l'employeur est tenu de verser en application du jugement ou de l'arrêt. Il en est de même du jugement ou de l'arrêt condamnant l'employeur au versement des salaires, ou indemnités en cas d'inobservation de la période de préavis ou en cas de rupture anticipée du contrat conclu à durée déterminée.

Le montant des indemnités de chômage que l'employeur est condamné à rembourser au Fonds pour l'emploi est porté en déduction des salaires ou indemnités que l'employeur est condamné à verser au salarié en application du jugement ou de l'arrêt.

Les indemnités de chômage attribuées au salarié sur la base de l'autorisation lui accordée conformément aux dispositions des paragraphes (2) et (3) demeurent acquises au salarié dans les cas visés au présent paragraphe. »

L'article L.521-4 du code du travail, sur lequel se base la demande de l'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, pris en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'Emploi, prévoit, en son paragraphe (6), ce qui suit :

« (6) Le jugement ou l'arrêt déclarant justifié le licenciement du salarié ou non justifiée la démission du salarié motivée par un acte de harcèlement sexuel « ou des motifs graves procédant du fait ou de la faute de l'employeur »¹ condamne

¹ complété par la loi du 8 avril 2018

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. »

La relation de travail entre PERSONNE1.) et la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) a pris fin le 25 février 2022. Il résulte des pièces versées que l'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, pris en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'Emploi, a versé des indemnités de chômage à PERSONNE1.) à partir du mois de mars 2022 et jusqu'au mois de mai 2022 inclus.

L'assiette du recours de l'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, pris en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'Emploi, a pour limites la période pour laquelle l'employeur a été condamné au paiement de l'indemnité de préavis et/ou de l'indemnité pour réparation du préjudice matériel, et cela dans la mesure où, pendant cette même période, le salarié a touché des indemnités de chômage (Cour d'appel, 12 novembre 2020, Cal-2020-00272).

Il convient de rappeler à cet égard que l'indemnité compensatoire de préavis constitue un « substitut de salaire » (cf. Doc. parl., n° 3222, commentaire des articles, page 22; Cour d'appel, III, 16.03.2017, n° du rôle 42 799; 23.11.1995, n° du rôle 16850).

Par ailleurs, l'employeur ne saurait être tenu, à la fois, de rembourser les indemnités de chômage se rapportant à la période théorique de préavis (article L.521-4 (5) du Code du travail) et de payer une indemnité compensatoire de préavis pour cette même période tandis que le salarié, de son côté, ne saurait être indemnisé, deux fois, de sa perte de revenus pour une même période (cf. Cour d'appel, III, 12.11.2020, n° du rôle CAL-2020-00272).

Il importe encore de préciser que le recours de l'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, pris en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'Emploi, ne peut pas porter sur l'indemnité allouée au salarié licencié au titre du préjudice moral (Cour de Cassation, 25 février 2010, n°10/10).

La demande de l'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, pris en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'Emploi, dirigée contre la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) est à déclarer fondée pour la somme de [1.689,07 + 1.850,70 =] 3.539,77 euros, correspondant à la période jusqu'à la fin du préavis qui aurait dû être respecté par l'employeur.

Puisque PERSONNE1.) ne se voit pas indemniser son dommage matériel, la demande de l'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, pris en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'Emploi, n'est pas fondée pour le surplus.

PAR CES MOTIFS

Le tribunal du travail de Diekirch, siégeant en matière de contestations entre salariés et employeurs, statuant contradictoirement et en premier ressort,

reçoit la demande en la forme,

se déclare compétent pour en connaître,

la **déclare** partiellement fondée, partant,

déclare abusif le licenciement avec effet immédiat de PERSONNE1.) intervenu le 25 février 2022,

déclare fondée la demande de PERSONNE1.) en paiement d'une indemnité compensatoire de préavis de deux mois, à concurrence de la somme de [4.511,84 – 3.539,77 =] 972,07 euros,

déclare non fondée la demande de PERSONNE1.) en indemnisation du préjudice matériel,

déclare fondée la demande de PERSONNE1.) en indemnisation du préjudice moral subi pour un montant évalué *ex aequo et bono* à 250.- euros et non fondée pour le surplus,

partant :

condamne la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) à payer à PERSONNE1.) la somme brute de [972,07 + 250.- =] **1.222,07 euros** avec les intérêts légaux à partir du jour de la demande en justice, 18 mai 2022, jusqu'à solde,

déclare fondée la demande de PERSONNE1.) en paiement d'une indemnité de congé non pris pour 2021 et 2022 à concurrence de [1.043,20 + 433,97 =] 1.477,17 euros, partant

condamne la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) à payer à PERSONNE1.) la somme de **1.477,17 euros** avec les intérêts légaux à compter du 18 mai 2022, date de la demande en justice, jusqu'à solde,

déclare la demande de PERSONNE1.) non fondée pour le surplus, partant en **déboute**,

déclare la demande de l'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, agissant en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'Emploi, fondée pour la somme de 3.539,77 euros, et non fondée pour le surplus,

partant :

condamne la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) à payer à l'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, agissant en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'Emploi, la somme brute de **3.539,77 euros** avec les intérêts légaux à partir du jour de la demande en justice, 18 septembre 2023, jusqu'à solde,

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

Ainsi fait, jugé et prononcé à l'audience publique dudit tribunal du travail de Diekirch, en la salle des audiences de la justice de paix de Diekirch, "Bei der aler Kiirch", date qu'en tête et ont le président et le greffier signé le jugement.