

Texte pseudonymisé

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

Audience publique du trois novembre deux mille vingt-trois

Le tribunal du travail de la circonscription de Diekirch, arrondissement judiciaire de Diekirch et Grand-Duché de Luxembourg, a rendu le jugement qui suit

dans la cause entre

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

partie demanderesse,

comparant en personne,

et :

la société anonyme SOCIETE1.) S.a., établie et ayant son siège social 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 défenderesse,

laissant actuellement défaut, mais ayant initialement comparu par Maître Philippe-Fitzpatrick ONIMUS, avocat à la Cour, demeurant à Luxembourg,

en présence de :

L'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'Emploi, établi à L- 1352 Luxembourg 4, rue de la Congrégation ;

partie intervenante,

comparant par Maître Conny MULLER, en remplacement de Maître Lucien WEILER, les deux avocats à la Cour, demeurant à Diekirch, comparant pour la

société à responsabilité limitée ETUDE D'AVOCATS WEILER, WILTZIUS, BILTGEN sàrl, établie à L-9234 Diekirch, 30, route de Gilsdorf, inscrite sur la liste V du Tableau de l'Ordre des Avocats du Barreau de Diekirch, immatriculée au RCS de Luxembourg sous le numéro B 239498.

Composition :

METZLER Claude, juge de paix, président du tribunal du travail de Diekirch
SERRES Raymond, demeurant à Reisdorf, assesseur-salarié
BETZEN Nicolas, demeurant à Fohren, assesseur-employeur
les deux dûment assermentés
GODART Alain, greffier

FAITS :

Sur la base d'une requête déposée au greffe de la Justice de paix de Diekirch en date du 7 décembre 2022, les parties furent convoquées par la voie du greffe à comparaître devant le tribunal du travail de Diekirch à l'audience publique du vendredi, 3 février 2023 à 10.00 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 3 février 2023, l'affaire fut d'abord refixée au 21 avril 2023 et ensuite au 9 juin 2023 où elle fut retenue.

Monsieur PERSONNE1.), personnellement présent, donna lecture de la requête introductive de l'instance et exposa le sujet de l'affaire.

Maître Philippe-Fitzpatrick ONIMUS, représentant la partie défenderesse, fut entendu en ses moyens.

Maître Conny MULLER, comparant pour l'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, fut entendue en ses revendications.

Sur quoi le tribunal refixa l'affaire pour continuation des débats à l'audience publique du 20 octobre 2023, où elle fut utilement retenue, de sorte que les débats eurent lieu comme suit :

Maître Conny MULLER, comparant pour l'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, fut entendue.

Monsieur PERSONNE1.), personnellement présent, fut entendu en ses moyens.

La partie défenderesse, SOCIETE1.) S.a., ne fut pas présente ou représentée à l'audience.

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

le jugement qui suit :

Par requête déposée au greffe de la Justice de Paix de et à Diekirch, le 7 décembre 2022, PERSONNE1.) a fait convoquer son ancien employeur, la société anonyme SOCIETE1.) S.a. pour voir constater le caractère abusif du licenciement avec effet immédiat intervenu le 27 septembre 2022 à son égard et pour faire condamner la partie défenderesse au paiement des sommes suivantes :

Préjudice matériel	33.275,34.- euros ;
Préjudice moral	3.000.- euros ;
Indemnité de préavis	5.545,89.- euros ;

Total : 41.821,23.-euros,

avec les intérêts légaux à partir du 27 septembre 2022, jour du licenciement sinon à partir du 8 novembre 2022, jour de la contestation du licenciement jusqu'à solde.

Le requérant requiert encore la condamnation de la partie défenderesse à lui verser les fiches de salaire, le certificat de travail, et l'attestation patronale dans un délai de huitaine à partir de la notification du jugement sous peine d'une astreinte de 50.-euros par jour de retard.

Le requérant sollicite en outre la condamnation de la défenderesse au paiement d'une indemnité de procédure de 500.-euros.

Par la même requête, le requérant a fait mettre en intervention l'ETAT DU GRAND-DUCHÉ DE LUXEMBOURG, pris en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'emploi, pour lui voir déclarer commun le présent jugement.

A l'audience du 20 octobre 2023, l'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, pris en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'emploi, a

demandé sur base de l'article L. 521-4 du code du travail la condamnation de la partie mal-fondée au montant de 44.717,03.-euros que l'Etat, ès qualités, a versé à PERSONNE1.) à titre d'indemnités de chômage suite à son licenciement avec effet immédiat.

Acte lui en est donné.

La demande régulière en la forme est à déclarer recevable.

La société anonyme SOCIETE1.) S.a., ayant dans un premier temps comparu et ayant versé ses pièces, n'a plus comparu par la suite.

Par application de l'article 76 du nouveau code de procédure civile, il y a lieu de statuer par jugement contradictoire à son encontre.

Faits :

Le requérant est entré au service de la société défenderesse en qualité de directeur en date du 1^{er} octobre 2021.

Par courrier recommandé posté le 27 septembre 2022, PERSONNE1.) a été licencié avec effet immédiat par son employeur.

Le courrier de licenciement a la teneur suivante :

*

*

*

*

« lettre »

PERSONNE1.) a par courrier du 8 novembre 2022 contesté le licenciement intervenu.

Moyens et prétentions des parties

Le requérant estime que les termes de la lettre de motifs ne répondraient pas aux critères de précision prévus par la Loi et la jurisprudence. Les reproches sont par ailleurs formellement contestés. Ceux-ci ne justifieraient en aucun cas un licenciement avec effet immédiat. A l'appui de ses contestations, il verse notamment des échanges de message, une attestation testimoniale, des contrats de travail et des courriels.

Il demande au tribunal sur base des pièces versées de déclarer le licenciement intervenu abusif et de condamner la société défenderesse au paiement de la somme de 41.821,23.-euros avec les intérêts tels que détaillés dans la requête.

Il maintient également sa demande en remise de certains documents.

Quant à la régularité du licenciement avec effet immédiat

Quant au respect du délai d'un mois prévu à l'article L.124-10 (6) du code du travail

En vertu de l'article L.124-10 du code du travail, chacune des parties peut résilier le contrat de travail sans préavis pour un ou plusieurs motifs graves procédant du fait ou de la faute de l'autre partie.

Est considéré comme constituant un motif grave (...) tout fait ou faute qui rend immédiatement et définitivement impossible le maintien des relations de travail.

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

Il résulte de la lettre de motivation que la société défenderesse reproche :

- en son point I) 2) des faits de harcèlement sur la personne de PERSONNE2.) en date des 13 au 22 décembre 2021 et du 2 au 26 juillet 2022 au requérant,
- en son point I) 4) des faits de harcèlement sur la personne de PERSONNE3.) entre le 1^{er} décembre 2021 et le 28 février 2022 ;
- en son point I) 5) des faits de harcèlement sur la personne de PERSONNE4.) entre le 11 novembre 2021 et le 2 décembre 2021 ;
- en son point I) 6) des faits de harcèlement sur la personne de PERSONNE5.) entre le 11 novembre 2021 et le 2 décembre 2021 ;
- en son point II) 2) d'avoir approché en mars 2022 la société SOCIETE2.) afin que celle-ci réalise un site internet pour le compte de PERSONNE6.) et d'avoir fin mars 2022, début avril 2022 octroyé à la société SOCIETE2.) de réaliser des paiements pour payer les frais de voyage et des entrées pour des parcs d'attractions pour sa famille
- en sont point II) 3) s'être rendu coupable de pratiques commerciales trompeuses en date du 11 juillet 2022.

Aucun élément du dossier ne permet de retenir que la société défenderesse a eu connaissance de ces faits dans le mois précédent le licenciement avec effet immédiat du requérant.

Plus d'un mois endéans lequel l'employeur aurait pu et dû agir s'étant écoulé depuis la connaissance des faits reprochés, il s'ensuit que ces reproches ne sauraient être pris en compte pour l'analyse subséquente de la régularité du licenciement.

Quant à la précision des motifs invoqués

Il résulte de l'article L.124-10 (3) du code du travail que l'énonciation du ou des motifs d'un licenciement avec effet immédiat doit répondre aux exigences suivantes :

- elle doit 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 abusif,

- elle doit être de nature à empêcher l'auteur de la résiliation d'invoquer a posteriori des motifs différents de ceux qui ont réellement provoqué la rupture,
- elle doit permettre aux tribunaux d'apprécier la gravité de la faute commise et d'examiner si les griefs invoqués devant eux s'identifient avec les motifs notifiés.

Cette prescription est d'ordre public et il appartient au tribunal du travail 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.

En l'espèce, l'employeur reproche dans la lettre de licenciement au salarié sous le point D)1) de ne pas avoir été en mesure de prester ce qui aurait été convenu, entraînant ainsi le mécontentement du client. Ces faits ne respectent pas le critère de précision requis, de sorte qu'il est à écarter de l'analyse subséquente.

L'employeur lui reproche encore d'avoir causé une perte sèche de 15.000.-euros alors qu'il n'aurait pas vendu les quantités de caviar auprès d'une dizaine de clients comme il était convenu.

Force est de constater que l'employeur omet d'indiquer la durée au courant de laquelle le requérant aurait été censé d'écouler le caviar et de préciser les clients, et de préciser d'avantage les circonstances de la commande.

Il convient partant de faire abstraction de ce reproche.

Les autres faits ont été énoncés avec la précision permettant ainsi au salarié de rapporter la contre-preuve et permettant tant au salarié qu'au juge d'apprécier sa gravité.

Quant à la faute grave

L'article L.124-10 (2) du code du travail prévoit que « 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.

La preuve de la matérialité des faits reprochés appartient en vertu de l'article L.124-11 (3) du code du travail à l'employeur.

- L'employeur reproche en premier lieu une insuffisance professionnelle au requérant. Ce reproche n'est étayé par aucune pièce, de sorte qu'il est à écarter pour ne pas être réel.
- Il est ensuite reproché à PERSONNE1.) d'avoir en date du 21 septembre 2022 tenu à l'égard de PERSONNE7.) les propos suivants : « arrête de me couper la parole et de vouloir parler, ce n'est pas un dialogue, je parle et tu dois m'écouter, tu dois de placer en élève et apprendre de moi », « je suis directeur, je fais ce que je veux ici ! », tu as signé un contrat de 40 heures, tu dois rester ».

Les propos tenus par PERSONNE1.) sont établis sur base du courriel du 23 septembre 2022 adressé par PERSONNE7.) à PERSONNE5.).

Le tribunal considère que bien que ces paroles font preuve d'une certaine arrogance par rapport au salarié, ils ne constituent pas pour autant une faute grave justifiant un renvoi avec effet immédiat.

- L'employeur lui reproche ensuite d'avoir commis en date du 21 septembre 2022, un vol domestique à hauteur de 570.-euros au détriment de la société défenderesse.

L'employeur, a versé parmi ses pièces un courriel du 24 septembre 2022 de la part de PERSONNE7.) aux termes duquel elle informe PERSONNE5.) qu'elle a remis le montant de 570.-euros au requérant, et que ce dernier aurait affirmé avoir eu l'accord de PERSONNE5.). PERSONNE1.) ne lui aurait remis aucun reçu pour cette somme.

Le salarié conteste tout vol domestique en soutenant avoir eu l'accord de PERSONNE5.) pour l'acquisition d'une télévision pour le compte de la boutique ENSEIGNE1.). Ce dernier lui aurait permis d'utiliser la somme de 570.-euros pour cet achat. A l'appui de ses déclarations, il verse un échange de messages WhatsApp.

A la lecture de cet échange, le tribunal constate que PERSONNE5.) a donné en juillet 2022, l'accord à PERSONNE1.) pour l'acquisition d'un poste télévisé.

Il résulte par ailleurs du dernier message versé provenant de PERSONNE5.) que ce dernier savait que PERSONNE1.) avait utilisé la somme de 570.-euros pour acheter la télévision et qu'il attendait le remboursement de la différence. Il était partant au courant de la manière de procéder de PERSONNE1.) et acquiesçait avec celle-ci.

Les faits reprochés au requérant laissent partant d'être établis.

- L'employeur se base ensuite sur un incident ayant prétendument eu lieu le 20 septembre 2022, à l'occasion d'une réunion avec PERSONNE8.), administrateur de la société anonyme SOCIETE3.) S.a., incident lors duquel PERSONNE1.) aurait insulté PERSONNE8.), à la limite d'en venir à une violence physique.

Pour établir les faits, la société défenderesse verse un courriel que PERSONNE8.) a envoyé le 21 septembre 2022 à PERSONNE5.). Ce courriel bien que faisant référence à un « impressionnant incident avec PERSONNE1.) », ne précise pas autrement les faits, les insultes et le comportement agressif affiché par le requérant à l'égard du client de la société.

Les faits ne sont partant pas établis.

- Finalement, l'employeur reproche au requérant d'avoir en date du 9 septembre 2022, lors d'une réunion, tenu les propos suivants à l'égard de PERSONNE9.) et de PERSONNE10.), « je vais brûler vos maisons avec des jerrycan d'essence », « je vais vous écraser », « escrocs ».

Ces faits ne sont établis par aucune pièce, de sorte qu'ils ne sauraient justifier un licenciement avec effet immédiat.

Sur base des développements qui précèdent, le licenciement avec effet immédiat intervenu le 27 septembre 2022 à l'égard de PERSONNE1.) est à déclarer abusif.

Quant à l'indemnité compensatoire de préavis

Aux termes de l'article L.124-6 du code du travail, le salarié dont le licenciement avec effet immédiat a été déclaré abusif, a droit à une indemnité compensatoire de préavis égale à la rémunération correspondant à la durée du préavis légal.

Au moment de son licenciement avec effet immédiat en date du 27 septembre 2022, PERSONNE1.), engagé par la société SOCIETE1.) en date du 1er octobre 2021, disposait d'une ancienneté de onze mois.

En application de l'article L.124-3 (2) du code du travail, la société défenderesse est redevable envers son ancien salarié, d'une indemnité compensatoire de préavis correspondant à deux mois de salaire.

Aux termes de sa requête, PERSONNE1.) réclame uniquement un mois de salaire à titre d'indemnité de préavis.

Sur base de l'article L.124-6 du code du travail, il y a lieu de faire droit à sa demande et de lui allouer conformément à sa demande un mois de salaire.

La rémunération mensuelle brute de PERSONNE1.) s'élevait sur base du contrat de travail à 4.070.-euros, aucun avenant n'ayant retenu une augmentation du salaire.

Il y a partant lieu d'allouer à PERSONNE1.), la somme de 4.070.-euros à ce titre.

Quant aux demandes indemnitaires

Quant au préjudice matériel

PERSONNE1.) demande au tribunal de fixer une période de référence de six mois. Il réclame paiement de dommages-intérêts à hauteur de 33.275,34.-euros pour dédommager le préjudice matériel subi.

Si l'indemnisation du salarié, victime d'un licenciement abusif, doit être aussi complète que possible, seul le dommage qui se trouve en relation causale directe avec son licenciement doit normalement être pris en considération pour fixer le préjudice matériel qu'il a subi du fait de ce congédiement.

Les pertes subies ne sont en outre 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 tous les efforts nécessaires pour trouver un emploi de remplacement et pour minimiser son dommage.

En l'espèce, il résulte des éléments du dossier et notamment de ses propres pièces que le requérant a dès le 12 octobre 2022 signé un nouveau contrat de travail auprès de la société anonyme SOCIETE4.) S.a., à raison de huit heures par semaine, contrat de travail qui a cependant été résilié le 31 janvier 2023 avec un préavis de 24 jours.

Le requérant a encore touché des indemnités de chômage à partir du 2 novembre 2022.

Compte tenu des circonstances de l'espèce, il convient de retenir une période de référence de deux mois à partir du licenciement pendant laquelle la perte de revenus subie est en lien causal avec le licenciement dont objet.

Le premier mois est couvert par l'indemnité compensatoire de préavis à allouer. Le second mois est couvert par le salaire touché auprès du nouvel employeur et des indemnités de chômage, de sorte que le salarié ne subit aucune perte de revenus durant cette période.

Sa demande est partant à déclarer non fondée.

Quant au préjudice moral

PERSONNE1.) réclame le montant de 3.000.-euros à ce titre.

Si la résiliation du contrat de travail 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 chercher un nouvel emploi lui a causé des tracasseries. Le requérant a directement retrouvé un nouvel emploi à partir du 1^{er} novembre 2022, à raison de huit heures par semaine. Il verse des documents devant établir qu'il a activement recherché un nouvel emploi. Les pièces ne sont cependant pas datées, en ne permettant pas au tribunal d'apprécier la période durant laquelle il a activement recherché un nouveau poste de travail.

Le requérant a néanmoins subi un préjudice moral du fait de l'atteinte portée à sa dignité de salarié que le tribunal décide, au vu des circonstances ayant conduit au licenciement, de l'âge du requérant mais également de son ancienneté d'évaluer, ex aequo et bono, au montant de 250.- euros.

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

A l'audience du 20 octobre 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 44.717,03.- 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 521-4 (5) du code du travail dispose : « Le jugement ou l'arrêt déclarant abusif le licenciement du travailleur ou justifiée la démission motivée par un acte de harcèlement sexuel condamne l'employeur à rembourser au Fonds pour l'emploi les indemnités de chômage par lui versées au travailleur pour la ou les périodes couvertes par les salaires, traitements ou indemnités que l'employeur est tenu de verser en application du jugement ou de l'arrêt. (.....) »

Il résulte du décompte versé par l'ETAT que pour la période de référence, PERSONNE1.) a perçu des indemnités de chômage pour un montant total de 2.891,59.-euros.

Il s'ensuit qu'il y a lieu de condamner la société anonyme SOCIETE1.) S.a. à payer la somme de 2.891,59.-euros à l'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG

Quant aux documents réclamés

Le requérant réclame les fiches de salaire pour l'intégralité de son engagement. Ces pièces ont été versées en cours de route de sorte que sa demande est à déclarer non fondée.

Il réclame ensuite le certificat de travail et l'attestation patronale.

L'article L.125-6 du code du travail fait obligation à l'employeur, à l'expiration du contrat de travail, de délivrer au salarié qui en fait la demande un certificat contenant exclusivement la date de son entrée en service et celle de sa sortie, la nature de l'emploi occupé ou, le cas échéant, des emplois successivement occupés ainsi que les périodes pendant lesquelles ces emplois ont été occupés. La disposition légale précise qu'aucune mention tendancieuse ou défavorable au salarié ne doit figurer sur le certificat.

L'article 521-10 (2) du code du travail dispose que « les employeurs sont tenus de délivrer aux salariés 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. »

Conformément au principe général de l'article 1315 du code civil, il appartient à l'employeur, débiteur de ces obligations, de prouver le fait qui a entraîné l'extinction de celles-ci.

Restant en défaut d'établir qu'il a communiqué lesdits documents au requérant, la demande est à déclarer fondée. Il y a lieu d'assortir cette condamnation d'une astreinte à hauteur de 25.-euros par document et par jour de retard, astreinte limitée à 500.-euros par document.

Quant à l'indemnité de procédure

Au vu de l'issue du litige, il y a lieu de faire droit à la demande du requérant et de lui allouer à ce titre la somme de 250.-euros.

Quant à l'exécution provisoire

Les montants à allouer au titre de l'indemnité compensatoire de préavis et en indemnisation du préjudice moral ne constituent pas la contrepartie d'un travail, de sorte que l'article 148 alinéa 3 du nouveau code de procédure civile ne trouve pas à s'appliquer. Les conditions de l'article 115 du nouveau code de procédure civile ne sont pas non plus remplies en l'espèce. Il n'y a partant pas lieu d'ordonner l'exécution provisoire du jugement à intervenir.

Il convient finalement de condamner la société anonyme SOCIETE1.) S.a. partie qui succombe, aux frais de l'instance.

PARCES MOTIFS :

le tribunal du travail de et à Diekirch

statuant contradictoirement et en premier ressort ;

reçoit la demande de PERSONNE1.) en la forme ;

se déclare compétent pour en connaître ;

donne acte à l'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, qu'il réclame, la somme de 44.717,03.-euros à la partie mal fondée du litige ;

- déclare** abusif le licenciement pour motif grave intervenu le 27 septembre 2022 à l'égard de PERSONNE1.) ;
- déclare** fondée la demande de PERSONNE1.) en paiement d'une indemnité de préavis à hauteur de 4.070.-euros ;
- déclare** non fondée la demande de PERSONNE1.) en paiement de dommages et intérêts pour préjudice matériel ;
- déclare** fondée la demande de PERSONNE1.) en paiement de dommages et intérêts pour préjudice moral subi à hauteur de 250.-euros ;
- condamne** la société anonyme SOCIETE1.) S.a. à payer à PERSONNE1.), la somme de (4.070+250=) 4.320.-euros avec les intérêts légaux à partir du 7 décembre 2022, date de la demande en justice jusqu'à solde ;
- déclare** fondée 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 anonyme SOCIETE1.) S.a. pour le montant de 2.891,59.-euros ;
- condamne** la société anonyme SOCIETE1.) à payer à l'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, pris en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'emploi, le montant de 2.891,59.-euros euros avec les intérêts légaux à partir du 20 octobre 2023, date de la demande en justice, jusqu'à solde ;
- déclare** non fondée la demande de PERSONNE1.) en communication des fiches de salaire ;
- déclare** fondée la demande de PERSONNE1.) en communication du certificat de travail et de l'attestation patronale, dans un délai de quarante jours à partir de la notification du présent jugement, sous peine d'une astreinte de 25.-euros par jour et par document, astreinte limitée à 500.-euros par document ;
- condamne** la société anonyme SOCIETE1.) S.a. à communiquer à PERSONNE1.), le certificat de travail et l'attestation patronale dans un délai de quarante jours à partir de la notification du présent jugement, sous peine d'une astreinte de 25.-euros par

jour et par document, astreinte limitée à 500.-euros par document ;

déclare fondée la demande de PERSONNE1.) en allocation d'une indemnité de procédure à hauteur de 250.-euros ;

condamne la société anonyme SOCIETE1.) S.a. à payer à PERSONNE1.), la somme de 250.-euros à ce titre ;

dit qu'il n'y a pas lieu d'ordonner l'exécution provisoire du présent jugement ;

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

Ainsi fait et jugé par Claude METZLER, Juge de paix de et à Diekirch, siégeant comme Président du tribunal du travail, et les assesseurs prédits et prononcé par le Président à ce délégué, assistée du greffier, Alain GODART, en audience publique, date qu'en tête, au prétoire de la Justice de Paix à Diekirch, et qui ont signé le présent jugement.

Claude METZLER

Alain GODART