

Texte pseudonymisé

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

**Audience publique du 22 janvier 2024**

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.)**, sans état connu, demeurant à L-ADRESSE1.),

**partie demanderesse et partie défenderesse sur reconvention**, comparant par Maître Fanny BERREZAI, avocat, en remplacement de Maître Frédéric KRIEG, avocat à la Cour, les deux demeurant à Luxembourg,

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 et partie demanderesse par reconvention**, comparant par Maître Edith REIFF, 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 Lucien WEILER, avocat 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 28 juin 2021, 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, 4 octobre 2021 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 4 octobre 2021, l'affaire a été fixée au 17 janvier 2022 pour plaidoiries. Après d'itératives refixations elle a alors paru utilement à l'audience publique du 16 octobre 2023 où les débats se sont déroulés comme suit:

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

Maître Edith REIFF, 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 dont il a ordonné la rupture par la suite, pour permettre aux parties de prendre position quant aux échanges intervenus en cours de délibéré et l'affaire a été fixée au 11 décembre 2023 pour continuation des débats.

Après un autre report au 8 janvier 2024 l'affaire a été utilement retenue, où Maître BERREZAI et Maître REIFF ont été entendues en leurs explications respectives.

Maître Christian BILTGEN, en remplacement de Maître Lucien WEILER, intervenant pour l'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, ès-qualités, a maintenu ses revendications.

Ensuite le Tribunal a repris 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 28 juin 2021 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 préavis intervenu le 3 mars 2021 à son égard et pour voir condamner son ancien employeur à lui payer la somme totale de 25.000.- euros à titre de dommages et intérêts avec les intérêts légaux à partir du jour de la demande en justice, jusqu'à solde.

PERSONNE1.) sollicite en outre la condamnation de la défenderesse au paiement d'une indemnité de procédure de 2.500.- euros et aux frais et dépens de l'instance.

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 16 octobre 2023, PERSONNE1.) a réduit sa demande en obtention de dommage matériel à 4.608,32 euros en prenant en compte une période de référence de 5 mois après expiration du délai de préavis et la déduction des indemnités de chômage et revenus perçus.

Acte lui en est donné.

A l'audience du 16 octobre 2023, la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) a sollicité reconventionnellement la condamnation de PERSONNE1.) au paiement d'une indemnité de procédure 500.- euros sur base de l'article 240 du nouveau code de procédure civile.

A l'audience du 16 octobre 2023, l'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, agissant en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'Emploi, a déclaré régulièrement intervenir au litige et exercer un recours en vertu de l'article 521-4 du code de travail aux fins d'obtenir le remboursement des indemnités de chômage avancées par lui à PERSONNE1.).

Il a demandé la condamnation de la société à responsabilité limitée SOCIETE1.), à lui rembourser les indemnités de chômage perçues par PERSONNE1.) qui s'élèvent à 8.057,46 euros brut pour la période allant du 15 mai 2021 au 15 août 2021 avec les intérêts légaux à partir à partir des décaissements respectifs, sinon de la demande en justice jusqu'à solde.

L'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, agissant en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'Emploi, demande encore la majoration du taux d'intérêt de trois points à partir du troisième mois qui suit la notification du présent jugement.

Acte lui en est donné.

### Faits

PERSONNE1.) est entrée au service de la société à responsabilité limitée ENSEIGNE1.), en qualité de serveuse, avec effet au 18 septembre 2017.

Le Restaurant ENSEIGNE1.) a ensuite été repris par la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) à partir du 1<sup>er</sup> août 2019 et, par contrat de travail à durée indéterminée du 31 juillet 2019, PERSONNE1.) a été employée en la même qualité par SOCIETE1.).

Par lettre recommandée datée du 3 mars 2021, PERSONNE1.) a été licenciée avec un préavis de deux mois commençant à courir le 15 mars 2021 et expirant le 15 mai 2021, avec dispense de toute prestation de travail pendant le délai de préavis.

Suite à la demande de motifs formulée par le salarié par courrier du 11 mars 2021, l'employeur lui a fait parvenir les motifs du licenciement par lettre recommandée datée du 12 avril 2021. Le courrier est conçu dans les termes suivants :

\*

\*

\*

\*

\*

\*

\*

\*

\*

\*

(lettre de motivation)

PERSONNE1.) a, par un courrier du 29 avril 2021, contesté les motifs de son licenciement.

### Moyens et prétentions des parties

En premier lieu, PERSONNE1.) critique la lettre de motivation du 12 avril 2021 pour ne pas être suffisamment précise. Elle conteste en outre les motifs invoqués dans la lettre de motivation qui, selon elle, ne seraient ni réels ni sérieux et encore fallacieux.

Elle considère dès lors que le licenciement intervenu en date du 3 mars 2021 serait abusif et elle requiert, aux termes d'un décompte actualisé, la condamnation de la partie défenderesse à lui payer les montants suivants :

Préjudice matériel	4.608,32 euros
Préjudice moral	10.000,00 euros

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

Il est en effet d'avis que la lettre de motivation remplirait le critère de précision requis et il considère encore que les motifs invoqués à la base du licenciement du requérant 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 et attestations testimoniales produites en cause.

L'employeur aurait par ailleurs en période de COVID-19 eu le droit de procéder à des licenciements pour motifs économiques et il n'aurait pas dépassé le quota de 25% fixée par le Comité de conjoncture.

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

### Motifs de la décision

#### Quant au bien-fondé du licenciement

#### En ce qui concerne la précision des motifs invoqués:

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, au plus tard un mois après la notification de

la lettre recommandée (de demande des motifs), 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.

Cette prescription est d'ordre public et il appartient au tribunal d'examiner si les motifs invoqués à l'appui du licenciement sont suffisamment précis, étant donné que l'énoncé précis des motifs constitue une garantie contre toute mesure arbitraire en cas de licenciement individuel pour cause économique, le salarié, non protégé par la législation spéciale prévue en cas de licenciements collectifs, étant étranger aux faits qui motivent la décision dont il peut ignorer les raisons exactes (Cour, 26.10.1995, n° rôle 16938).

L'article L.124-5 (2) du code du travail précité, qui constitue en cas de licenciement pour motif économique une garantie pour le salarié contre toute mesure arbitraire de l'employeur, doit entre autres permettre à ce salarié, étranger aux faits qui ont motivé la décision relative à son licenciement et dont il peut ignorer les raisons exactes, d'apprécier le caractère réel et sérieux du motif allégué.

En particulier, en cas de licenciement pour motifs économiques, il appartient à l'employeur d'indiquer non seulement le motif économique le conduisant à prononcer un certain nombre de licenciements mais encore à préciser l'incidence de la réduction du personnel décidée sur l'emploi du salarié individuel licencié, expliquant pourquoi précisément le poste de travail occupé par ce salarié est supprimé. Dès lors, en cas de licenciement pour motif économique, la lettre de motivation du congédiement est partant précise si l'employeur y a indiqué les raisons de la restructuration de son entreprise, les mesures de restructuration qu'il a prises, ainsi que l'incidence de ces mesures sur l'emploi du salarié licencié.

En l'espèce, dans la lettre de motivation, l'employeur rappelle d'abord la fonction exercée par la requérante et il explique ensuite clairement les raisons de la restructuration de son entreprise, à savoir la diminution de son chiffre d'affaires lié à la pandémie COVID-19 et le remplacement de l'ancien maître d'hôtel par une personne avec une expérience chevronnée rendant superflu le poste d'assistante de salle occupé par la requérante.

Dès lors, il faut constater que l'énoncé des motifs fournis par la société employeuse dans la lettre de motivation du 12 avril 2021 est suffisamment précis pour permettre à la salariée de les identifier et au juge de contrôler l'identité des motifs de licenciement par rapport à ceux faisant l'objet du litige et d'apprécier les motifs quant à leur pertinence et leur caractère légitime.

La lettre de motivation du 12 avril 2021 émanant de la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) revêt donc le caractère de précision requis par la loi, de sorte que le moyen de la requérante relatif à l'imprécision des motifs doit être rejeté.

#### En ce qui concerne la réalité et le bien-fondé des motifs:

L'article L.124-5 (2) du code du travail impose que les motifs liés à l'aptitude ou à la conduite du salarié ou fondés sur les nécessités du fonctionnement de l'entreprise doivent être réels et sérieux.

En conséquence, il faut analyser si les faits invoqués dans la lettre de motivation sont établis et suffisent pour justifier le licenciement prononcé.

La partie défenderesse fait valoir que la réalité des motifs résulte des chiffres détaillés dans la lettre de motivation et confirmés par les documents internes quant aux chiffres d'exploitation versés aux débats.

Elle estime que ces motifs sont aussi sérieux en estimant que la suppression du poste de travail de la requérante a été nécessaire, au regard de la baisse significative du chiffre d'affaires et des prévisions moroses pour le secteur horeca.

Elle plaide que le chef d'entreprise est autorisé à décider seul de la politique économique de son entreprise, de sorte qu'elle estime avoir été dans son droit de supprimer le poste de la requérante.

La requérante pour sa part ne conteste pas les chiffres avancés par la partie défenderesse, mais conteste la nécessité de procéder à la suppression de son poste de travail et dès lors à son licenciement pour motif économique.

Elle relève que des aides étatiques avaient été mises en place pour maintenir les emplois. Par ailleurs l'employeur aurait procédé à d'autres recrutements durant la période précédant immédiatement son licenciement pour des postes qu'elle aurait bien pu occuper de sorte à éviter un licenciement.

S'il n'appartient pas au juge d'apprécier l'opportunité des choix de gestion opérés par l'employeur, il est en droit d'attendre de la part de ce dernier, qui invoque une raison économique, qu'il apporte des éléments objectifs au soutien de son argumentation.

En particulier, en cas de licenciement pour motifs économiques, il appartient à l'employeur d'indiquer non seulement le motif économique le conduisant à prononcer un licenciement, mais encore à préciser l'incidence de la réduction du personnel décidée sur l'emploi du salarié individuel licencié, expliquant pourquoi précisément le poste de travail occupé par ce salarié est supprimé, alors que les postes de travail d'autres membres du personnel sont maintenus.

Il est admis en jurisprudence que « *l'employeur, seul responsable des risques assumés, bénéficie corrélativement des pouvoirs l'autorisant à adopter les mesures d'ordre intérieur que lui paraît commander l'intérêt de l'entreprise* » (Cour d'Appel, n° 24926 du rôle).

De même, « *la suppression de postes à la suite de la réorganisation d'un secteur d'une entreprise constitue un motif sérieux de licenciement à condition que la prétendue restructuration alléguée soit réelle c'est-à-dire qu'elle présente un caractère d'objectivité se traduisant par des manifestations extérieures susceptibles de vérification* » (Cour d'Appel, n° 24151 du rôle) et que « *l'exercice des pouvoirs de direction de chef d'entreprise quant à la réorganisation de l'entreprise et quant au choix discrétionnaire des personnes à licencier ne devient abusif que lorsque le congédiement est sans lien avec la restructuration et ne constitue qu'un prétexte ou est exercé avec une légèreté blâmable* » (Cour d'Appel, n°24926, précité).

Il résulte de ces principes que la cause du licenciement est réelle et sérieuse dès lors qu'il est prouvé que la restructuration invoquée par l'employeur à la base du licenciement a réellement eu lieu, qu'elle a entraîné la suppression du poste du salarié licencié et que le licenciement est directement lié à la restructuration et ne constitue pas un simple prétexte.

La décision, dans le but d'une réduction des coûts d'exploitation, de licencier un salarié qui n'est plus indispensable au bon fonctionnement de l'entreprise est en principe légitime, tant qu'il ne résulte pas des circonstances que le motif économique n'était qu'un prétexte pour se défaire du salarié en question, ce dont il incombe à ce dernier de rapporter la preuve.

Dès lors, eu égard aux contestations de la partie requérante, il appartient à l'employeur de prouver les reproches gisant à la base du licenciement avec préavis, à savoir la réalité de la suppression du poste commandée par la « nécessité du fonctionnement de l'entreprise ».

En l'espèce, il est incontestable que la pandémie COVID-19 a impacté le chiffre d'affaires de la majorité des établissements horeca. Cependant, et afin d'éviter sinon du moins limiter le nombre de licenciements pour motifs économiques, l'Etat a soutenu le secteur en accordant des aides de chômage partiel dont l'employeur a d'ailleurs largement bénéficié.



PERSONNE1.) affirme que l'employeur aurait au contraire augmenté les frais de personnel en embauchant du nouveau personnel durant cette même période de crise et à proximité temporelle de son licenciement. D'autre part, l'employeur aurait pu la réaffecter à une fonction de serveuse si même il estimait qu'elle n'aurait pas pu relever le défi de reprendre le poste de maître d'hôtel, qui venait de se libérer suite au départ de PERSONNE2.).

Tous ces éléments seraient en contradiction avec les prétendues difficultés économiques alléguées par l'employeur.

Elle estime que l'employeur aurait agi avec une légèreté blâmable.

Il résulte du tableau versé par l'employeur que le restaurant a été fermé intégralement durant quatre mois de l'année 2020 et partiellement durant le reste de l'année. Le restaurant est encore resté fermé du 6 décembre 2020 au 7 avril 2021.

Malgré ce fait, l'employeur a embauché durant cette période, suivant son propre relevé du personnel versé au dossier, cinq salariés (deux en juin 2020, deux en octobre 2020 et un en janvier 2021). L'employeur a procédé au licenciement du maître d'hôtel PERSONNE2.) avec effet au 30 novembre 2020 et de l'assistante de salle PERSONNE1.) avec effet au 15 mai 2021.

En l'espèce, l'employeur, pour établir le bien-fondé des motifs du congédiement de la requérante, se base principalement sur les pièces qu'il a versées au dossier et notamment deux tableaux Excel établis unilatéralement (même si ces tableaux ont été annexés à la lettre de motifs, toujours est-il qu'il ne s'agit pas de chiffres venant de documents officiels publiés au RCS).

En l'espèce, seule la diminution du chiffre d'affaires de la société défenderesse est avancée, sans référence à la réduction du profit réalisé, ainsi que les charges salariales et sociales en prenant en compte les aides étatiques.

L'employeur verse encore une attestation testimoniale établie par la nouvelle maître d'hôtel recrutée en remplacement de PERSONNE2.), déclarant de manière très générique qu'elle n'aurait pas besoin d'assistante de salle.

A défaut de preuve contraire, il y a lieu de constater que le licenciement de PERSONNE2.) et le remplacement par PERSONNE3.) résulte de la volonté délibérée de l'employeur et non d'une réalité économique à laquelle l'employeur doit faire face contre son gré.

L'argument de la diminution de la masse salariale globale de 7,40% par le licenciement de la requérante pourrait théoriquement être valable, mais se

trouve invalidé par les recrutements précédant immédiatement son licenciement.

Il ne résulte d'aucun élément du dossier que l'employeur aurait à un certain moment proposé à la requérante de changer son affectation, le cas échéant avec une légère perte de salaire, et que celle-ci aurait refusé cette proposition.

La partie défenderesse a ainsi agi avec une légèreté blâmable en licenciant.

Par conséquent, il y a lieu de conclure que le licenciement de la requérante dans les circonstances telles qu'elles résultent des développements qui précèdent, ne repose pas sur des motifs réels et sérieux tels qu'exigé par l'article L.124-5 (2) du code du travail, a été opéré avec une légèreté blâmable et constitue un acte socialement et économiquement anormal.

Il convient donc de déclarer abusif le licenciement de PERSONNE1.) intervenu en date du 3 mars 2021.

#### Quant à l'indemnisation

##### *Préjudice matériel*

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

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.

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.

Actuellement, PERSONNE1.) demande la condamnation de son ancien employeur à lui payer la somme de 4.608,32 euros.

Il s'agit de la différence entre ses anciens versements de salaires et les allocations de chômage perçues, évaluée sur une période de référence de cinq mois après expiration du délai de préavis.

PERSONNE1.), qui a été licenciée avec préavis le 3 mars 2021 avec dispense de prêter son préavis, a retrouvé du travail à partir du 23 août 2021.

La partie défenderesse conteste les montants réclamés par la requérante tant en principe que quant au quantum.

A titre subsidiaire, le montant à allouer au requérant du chef de l'indemnisation du préjudice matériel serait à réduire à de plus justes proportions.

En l'espèce, le tribunal considère que la recherche d'emploi début 2021 pouvait s'avérer difficile pour les salariés de l'horeca.

En prenant en considération l'âge de PERSONNE1.) au moment de la recherche du nouvel emploi, son niveau de qualification et la situation économique, le tribunal du travail considère qu'elle a entrepris des démarches suffisantes aboutissant finalement à la conclusion d'un contrat de travail.

Cependant, seule une période de deux mois après la fin du contrat (jusqu'au 15 mai 2021) sera à prendre en compte comme étant en lien causal avec le licenciement.

La demande en indemnisation du préjudice matériel subi par PERSONNE1.) est dès lors à déclarer fondée pour le montant de  $(3.091,34 \times 2) - [1.193,75 + 2.170,26 + (2.170,26/2)] = 6.182,68 - 4.449,14 = 1.733,54$  euros et non fondée pour le surplus.

#### *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 1.000.- euros.

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

L'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, agissant en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'Emploi, a déclaré régulièrement intervenir au litige et exercer un recours en vertu de l'article 521-4 du code du travail aux fins d'obtenir le remboursement des indemnités de chômage avancées par lui à PERSONNE1.).

Il demande la condamnation de l'employeur, pour autant qu'il s'agisse de la partie qui aurait succombé au fond, à lui payer la somme de 8.057,46 euros avec les intérêts légaux à partir des décaissements respectifs sinon à partir de la demande en justice jusqu'à solde.

Eu égard à la décision quant au fond du litige ayant déclaré abusif le licenciement du salarié, la demande de l'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, agissant en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'Emploi, est partiellement fondée.

Au vu de la période de référence de deux mois retenue en l'espèce, il y a lieu de condamner 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 de 4.449,14 euros.

La demande est non fondée pour le surplus.

Quant à l'indemnité de procédure :

PERSONNE1.) demande encore au tribunal de condamner son ancien employeur à lui payer une indemnité de procédure sur base de l'article 240 du nouveau code de procédure civile.

Au vu de l'envergure du litige, le tribunal fixe *ex aequo et bono* l'indemnité de procédure réduite à 1.000.- euros.

La société à responsabilité limitée SOCIETE1.) a également réclamé l'allocation d'une indemnité de procédure de 500.- euros sur base de l'article 240 du nouveau code de procédure civile.

Au vu de l'issue du litige, sa demande est à rejeter.

## PAR CES MOTIFS

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

**donne acte** à PERSONNE1.) qu'elle réduit sa demande en obtention de dommage matériel à 4.608,32 euros,

**reçoit** la demande en la forme,

**se déclare compétent** pour en connaître,

la **déclare** partiellement fondée, partant,

**déclare** abusif le licenciement avec préavis de PERSONNE1.) intervenu le 3 mars 2021,

**déclare** fondée la demande de PERSONNE1.) en indemnisation du préjudice matériel pour la somme de 1.733,54 euros et non fondée pour le surplus,

**déclare** fondée la demande de PERSONNE1.) en indemnisation du préjudice moral subi pour un montant évalué *ex aequo et bono* à 1.000.- euros et non fondée pour le surplus,

partant :

**condamne** la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) à payer à PERSONNE1.) la somme brute de **2.733,54 euros** avec les intérêts légaux à partir du jour de la demande en justice, 28 juin 2021, jusqu'à solde,

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

**déclare** partiellement fondée la demande de l'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, agissant en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'Emploi, contre la société à responsabilité limitée SOCIETE1.),

**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 de **4.449,14 euros** avec les intérêts légaux à partir du jour de la demande en justice, 16 octobre 2023, jusqu'à solde,

**condamne** la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) à payer à PERSONNE1.) une indemnité de procédure fixée au montant de **1.000.- euros**,

**dit** non fondée la demande de la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) sur base de l'article 240 du nouveau code de procédure civile, partant en **déboute**,

**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.