

N° 803/2024
du 8 juillet 2024

Texte pseudonymisé

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

Audience publique du 8 juillet 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 Jalle DURNA, en remplacement de Maître Anne HERTZOG, les deux avocats à la Cour, demeurant à Luxembourg, venant en représentation de la société WH AVOCATS s.à r.l., établie et ayant son siège social à L-1630 Luxembourg, 46, rue Glesener,

et

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

partie défenderesse et partie demanderesse par reconvention, comparant par Maître Jade MADERT, en remplacement de Maître Christian JUNGERS, les deux avocats à la Cour, demeurant à Strassen, venant en représentation de la société KLEYR GRASSO s.e.c.s., ayant son siège social à L-2361 Strassen, 7, rue des Primeurs,

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 mise en intervention, comparant par Maître Christian BILTGEN, en remplacement de Maître Lucien WEILER, les deux avocats à la Cour, demeurant à Diekirch, venant en représentation de la société ETUDE D'AVOCATS WEILER & BILTGEN s.à r.l., établie à L-9234 Diekirch, 30, route de Gilsdorf.

Procédure :

I) Sur base d'une requête déposée au greffe de la justice de paix de Diekirch en date du 4 janvier 2023, 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, 30 janvier 2023 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 30 janvier 2023, l'affaire a été fixée au 8 mai 2023 pour plaidoiries et, après plusieurs reports successifs, elle a paru à l'audience du 4 mars 2024 où il s'est avéré que des indemnités de chômage ont été payées à la partie requérante sans que l'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'Emploi, ne figure au dossier.

Le tribunal a alors estimé utile de reporter l'affaire au 24 juin 2024 pour régularisation de la procédure.

II) Sur base d'une requête en intervention déposée au greffe de la justice de paix de Diekirch en date du 11 mars 2024, l'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'Emploi, a été convoqué par la voie du greffe à comparaître devant le tribunal du travail de Diekirch à l'audience publique du lundi, 24 juin 2024 à 9.15 heures, en la salle des audiences de la justice de paix de Diekirch, "Bei der aler Kiirch", pour plaidoiries avec l'affaire principale.

L'affaire a alors été utilement retenue et les débats ont eu lieu comme suit :

Maître Jalle DURNA, en remplacement de Maître Anne HERTZOG, comparant pour la partie demanderesse, a donné lecture de la requête introductive d'instance et a développé ses moyens.

Maître Jade MADERT, en remplacement de Maître Christian JUNGERS, représentant la partie défenderesse, a fourni ses réponses.

Maître Christian BILTGEN, en remplacement de Maître Lucien WEILER, intervenant pour l'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, ès-qualités, a été entendu 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 4 janvier 2023 au greffe de la justice de paix de et à Diekirch, PERSONNE1.) a fait convoquer son ancien employeur, la société à responsabilité limitée SOCIETE1.), en abrégé SOCIETE1.), pour voir constater le caractère abusif du licenciement avec préavis intervenu le 20 septembre 2022 à son égard et pour voir condamner son ancien employeur à lui payer la somme totale de 48.044,08 euros à titre de dommages et intérêts avec les intérêts légaux à partir du 20 septembre 2022, date du licenciement, sinon à partir de la demande en justice, jusqu'à solde.

Le requérant demande ensuite à voir condamner la partie défenderesse à lui verser la fiche d'impôts, le solde pour tout compte, les fiches de salaire pour les mois d'octobre et de novembre 2022, ainsi que le certificat de travail, dans un délai de trois jours à partir de la notification du présent jugement sans limitation dans le temps ni quant au montant, sous peine d'une astreinte de 50.- euros par jour de retard et par document.

PERSONNE1.) sollicite en outre la condamnation de la défenderesse au paiement d'une indemnité de procédure de 2.500.- euros et à lui payer sur base des articles 1382 et 1383 du code civil, le montant de 585.- euros à titre d'une partie des frais non compris dans les dépens pour les frais et honoraires d'avocat exposés avec les intérêts légaux à partir du jour de la demande en justice jusqu'à solde.

Finalement, il demande à voir assortir le jugement à intervenir de l'exécution provisoire et la condamnation de son ex-employeur aux frais et dépens de l'instance.

Par requête déposée au greffe en date du 11 mars 2024, PERSONNE1.) a mis en intervention l'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, pris en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'Emploi.

Les requêtes régulières en la forme sont à déclarer recevables.

A l'audience du 24 juin 2024, PERSONNE1.) a réduit sa demande en obtention de dommage matériel à 5.349,78 euros suivant décompte actualisé en prenant en compte une période de référence de 12 mois et la déduction des indemnités perçues.

Le requérant a encore renoncé à sa demande en condamnation de son ancien employeur à lui communiquer les documents réclamés, alors que cette communication a entre-temps eu lieu.

Il a encore augmenté sa demande en paiement des frais et honoraires d'avocat exposés à 3.954.- euros.

Acte lui en est donné.

A l'audience du 24 juin 2024, la société à responsabilité limitée SOCIETE1.), en abrégé SOCIETE1.), a sollicité reconventionnellement la condamnation de PERSONNE1.) au paiement d'une indemnité de procédure 1.000.- euros sur base de l'article 240 du nouveau code de procédure civile.

A l'audience du 24 juin 2024, 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 L.521-4 du code du 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.), en abrégé SOCIETE1.), à lui rembourser les indemnités de chômage perçues par PERSONNE1.) qui s'élèvent à 13.358,66 euros brut pour la période allant de novembre 2023 à mai 2024 inclus 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 entré au service de la société à responsabilité limitée SOCIETE1.), en abrégé SOCIETE1.), en qualité de machiniste avec effet au 1^{er} avril 2021, avec reconnaissance d'ancienneté de service au 15 avril 2019.

Par lettre recommandée datée du 20 septembre 2022, PERSONNE1.) a été licencié avec un préavis de deux mois commençant à courir le 1^{er} octobre 2022 et expirant le 30 novembre 2022.

Suite à la demande de motifs formulée par le mandataire du salarié par courrier du 27 septembre 2022, l'employeur lui a fait parvenir les motifs du licenciement par lettre recommandée datée du 24 octobre 2022. Le courrier est conçu dans les termes suivants :

(lettre de motifs insérée)

PERSONNE1.) a, par un courrier de son avocat du 26 octobre 2022, contesté les motifs de son licenciement.

Moyens et prétentions des parties

PERSONNE1.) fait plaider que le licenciement intervenu en date du 20 septembre 2022 est à considérer abusif du fait qu'il est intervenu dans une période de protection contre le licenciement.

En ordre subsidiaire, PERSONNE1.) critique la lettre de motivation du 24 octobre 2022 pour ne pas être suffisamment précise. Il conteste en outre les motifs invoqués dans la lettre de motivation qui, selon lui, ne seraient ni réels ni sérieux et encore fallacieux.

Il considère dès lors que le licenciement intervenu en date du 20 septembre 2022 serait abusif et il requiert, aux termes d'un décompte actualisé, la condamnation de la partie défenderesse à lui payer les montants suivants :

Préjudice matériel	5.349,78 euros
Préjudice moral	10.000.- euros

L'employeur fait valoir qu'il aurait été en droit de mettre fin au contrat de travail alors qu'il aurait posté la lettre de licenciement le 20 septembre 2022 à 9.43 heures et qu'il n'aurait reçu la notification de l'absence avec copie du certificat d'incapacité de travail qu'à 10.07 heures le même jour.

Par ailleurs, l'employeur invoque pour la première fois à l'audience que le certificat d'incapacité de travail précédent aurait expiré le 15 septembre 2022

et que l'employeur serait resté sans nouvelles du salarié du 16 septembre 2022 jusqu'au moment du licenciement.

A titre subsidiaire, 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 motifs, l'employeur estime qu'ils seraient établis au vu des pièces et attestations testimoniales produites en cause.

A titre subsidiaire, pour le cas où le tribunal viendrait à la conclusion que le licenciement serait abusif, la société à responsabilité limitée SOCIETE1.), en abrégé SOCIETE1.), conteste les demandes indemnitaires formulées par PERSONNE1.) tant en principe que quant au quantum.

Motifs de la décision

Quant à la période de protection contre le licenciement :

Le requérant soutient que le licenciement serait abusif pour être intervenu pendant la période de protection de l'article L.121-6 du code du travail.

L'article L.121-6 du code du travail prévoit que le salarié, incapable de travailler pour cause de maladie, est obligé le jour même de l'empêchement, d'en avvertir personnellement ou par personne interposée l'employeur ou le représentant de celui-ci.

L'avertissement visé à l'alinéa qui précède peut être effectué oralement ou par écrit.

Le troisième jour de son absence au plus tard, le salarié est obligé de soumettre à l'employeur un certificat attestant de son incapacité de travail et de sa durée prévisible.

L'employeur averti conformément au paragraphe (1) ou en possession du certificat médical visé au paragraphe (2) n'est pas autorisé, même pour motif grave, à notifier la résiliation de son contrat de travail.

Les dispositions des alinéas 1 et 2 cessent d'être applicables à l'égard de l'employeur si la présentation du certificat médical n'est pas effectuée avant l'expiration du troisième jour d'absence du salarié.

Le droit de licencier est partant recouvert le premier jour ouvrable qui suit celui couvert par le certificat de maladie, sauf nouvel avertissement conformément à l'article L.121-6 du code du travail.

Il est constant en cause que PERSONNE1.) a été déclaré incapable de travailler à partir du 13 septembre 2022 suivant un certificat médical établi par le docteur PERSONNE2.) en date du 14 septembre 2022.

La société employeuse ne conteste pas avoir été en possession de ce certificat médical, mais elle considère qu'il en ressort que le dernier jour couvert par l'incapacité de travail est le 15 septembre 2022.

L'employeur soutient ainsi que l'incapacité de travail résultant du certificat médical établi par le docteur PERSONNE2.) s'est terminée le 15 septembre 2022. Etant donné que le requérant ne s'est pas présenté à son lieu de travail le 16 septembre 2022 sans la moindre information quant à cette absence, son licenciement serait régulier et justifié.

PERSONNE1.) de son côté affirme que son incapacité de travail s'est étendue jusqu'au 19 septembre 2022 inclus, raison pour laquelle il ne s'est pas présenté à son lieu de travail entre le 16 et le 19 septembre 2022.

Par ailleurs, il aurait communiqué un nouveau certificat d'incapacité de travail, couvrant la période à partir du 20 septembre 2022, par courriel envoyé le 20 septembre 2022 à 10.07 heures que l'employeur ne conteste pas avoir reçu immédiatement.

En l'espèce, les parties sont donc en désaccord quant à la date de la fin de l'incapacité de travail alors que le docteur PERSONNE2.) a écrit la date de la dernière journée d'incapacité de travail de façon illisible.

En effet, à l'examen de la copie du prédit certificat médical soumis au tribunal du travail, la date de la dernière journée d'incapacité de travail est écrite de manière à pouvoir être lue de façon différente : il pourrait s'agir en effet d'un 15 ou d'un 19.

Les éléments suivants confirment cependant que l'incapacité de travail de PERSONNE1.) s'est achevée seulement en date du 19 septembre 2022 :

- 1) Il résulte encore d'un certificat établi par le docteur PERSONNE2.) 30 novembre 2023 que le certificat médical litigieux de PERSONNE1.) a pris fin le 19 septembre 2022.
- 2) Ni la lettre de licenciement, ni la lettre de motivation font référence à une quelconque absence injustifiée entre le 16 et le 20 septembre 2022 et cette absence soi-disant injustifiée est invoquée pour la première fois à l'audience du tribunal.

PERSONNE1.), sachant que son incapacité de travail allait jusqu'au 19 septembre 2022, n'a pas commis aucune faute en restant à la maison jusqu'à cette date.

Il en a encore démontré la diligence requise par l'article L.121-6 du code du travail en transmettant le premier jour de son absence successive le certificat médical justifiant son absence du travail à partir du 20 septembre 2022 à 10.07 heures.

Dès lors, au vu de ce qui précède, le licenciement avec préavis de PERSONNE1.) est intervenu pendant une période d'incapacité de travail dûment justifiée. L'employeur, informé de l'incapacité de travail du requérant, n'était donc pas autorisé à notifier la résiliation de son contrat de travail le 20 septembre 2022 à 9.37 heures.

Le licenciement avec effet immédiat est partant à déclarer abusif.

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.

Le salarié est obligé de minimiser son préjudice et de faire 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.

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 à voir fixer une période de référence de douze mois.

En prenant en considération l'âge de PERSONNE1.) au moment de la recherche du nouvel emploi, son niveau de qualification et la situation économique actuelle, le tribunal du travail considère qu'il aurait pu minimiser son préjudice en faisant, si son état de santé ne lui permettait pas d'exercer un emploi similaire, des recherches d'emploi dans un autre secteur ou encore d'entreprendre des démarches pour entamer des formations lui permettant de mieux se réorienter.

Dès lors, seule une période de quatre mois après la fin du contrat sera à prendre en compte comme étant en lien causal avec le licenciement. Il y a lieu de constater que PERSONNE1.) a perçu l'intégralité de son revenu durant cette période de référence, de sorte que sa demande en paiement de dommages et intérêts pour préjudice matériel est à abjurer.

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 ses fonctions ainsi que des circonstances dans lesquelles son licenciement s'est opéré, *ex aequo et bono* à la somme de 750.- 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 L.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 13.358,66 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 et au vu de la période de référence de quatre mois, retenue en l'espèce (correspondant à la période entre décembre 2022 et mars 2023), il y a lieu de déclarer la demande de l'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, agissant en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'Emploi, non fondée alors qu'elle se rapporte à des paiements correspondant à la période allant de novembre 2023 à mai 2024.

Quant aux indemnités 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.

PERSONNE1.) n'ayant pas établi en quoi il serait inéquitable de laisser les frais non compris dans les dépens à sa charge, sa demande en obtention d'une indemnité de procédure est à rejeter.

PERSONNE1.) réclame sur base des articles 1382 et 1383 du code civil la somme de 3.954.- euros en indemnisation du chef de frais et honoraires d'avocat exposés pour assurer sa défense.

Il convient de relever que la circonstance que l'article 240 du nouveau code de procédure civile permet au juge, sur le fondement de l'équité, d'allouer à une partie un certain montant au titre des sommes non comprises dans les dépens, dont les honoraires d'avocat, n'empêche pas une partie de réclamer ces honoraires au titre de réparation de son préjudice sur base de la responsabilité contractuelle ou délictuelle, à condition d'établir les éléments conditionnant une telle indemnisation, à savoir une faute, un préjudice et une relation causale entre la faute et le préjudice.

Dans son arrêt du 9 février 2012, la Cour de cassation (rôle n° 5/12) a considéré que les frais et honoraires d'avocat peuvent donner lieu à indemnisation sur base de la responsabilité civile de droit commun en dehors de l'indemnité de procédure. La Cour de cassation a en effet retenu que les frais non compris dans les dépens, donc également les honoraires d'avocat, constituent un préjudice réparable sur base de la responsabilité pour faute des articles 1382 et 1383 du code civil.

En l'espèce, la faute de l'employeur est établie au vu licenciement ayant été déclaré abusif.

Il est admis que le dommage de celui qui a eu recours à un avocat ne consiste pas nécessairement dans les honoraires convenus entre la victime et son avocat, respectivement facturés par ce dernier. Il faut en effet distinguer entre, d'une part, la relation contractuelle entre l'avocat et son client, qui doit être mue par le principe de la libre fixation des honoraires, et d'autre part, la question de la réparation du dommage par le responsable qui ne peut être pénalisé par un choix de la victime qui contribuerait à augmenter son dommage (Cour d'appel, 13 octobre 2005, n° 26892 du rôle).

Une relation causale ne peut être admise que dans la mesure où le recours à un avocat s'impose objectivement et que le montant des frais et honoraires mis en compte ne dépasse pas celui normalement demandé pour une affaire de

même espèce, d'après les critères d'appréciation en usage et dans la limite des prestations effectivement fournies.

Le dommage afférent, pour autant qu'il soit retenu, doit en conséquence être évalué sur base de critères d'appréciation objectifs dont par exemple ceux figurant à l'article 38 de la loi modifiée du 10 août 1991 sur la profession d'avocat, partant l'importance de l'affaire, le degré de difficulté, le résultat obtenu et la situation de fortune du client (G. RAVARANI, La responsabilité civile des personnes privées et publiques, 3ème éd. n° 1144 et suivants) (voir aussi Cour, arrêt numéro 66/21 du 16 juin 2022, numéro CAL-2020-00562 du rôle).

S'il est bien évidemment loisible à chacun de se faire assister par un avocat, il n'y a cependant pas lieu de faire droit à la demande de PERSONNE1.) en ce sens alors que le ministère d'avocat n'est pas obligatoire devant le tribunal du travail et que l'affaire ne comporte aucune complexité particulière et que l'engagement des frais et honoraires d'un avocat est largement disproportionné par rapport au dommage subi par le requérant du comportement fautif de son ancien employeur, de sorte à ce qu'aucun lien causal n'est retenu en l'occurrence.

La société à responsabilité limitée SOCIETE1.), en abrégé SOCIETE1.), a également réclamé l'allocation d'une indemnité de procédure de 1.000.- 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.

Quant à l'exécution provisoire :

Il n'y a pas lieu d'ordonner l'exécution provisoire du présent jugement, les conditions légales n'étant pas remplies en l'espèce.

Les dépens

L'article 238 du nouveau code de procédure civile dispose :

« Toute partie qui succombera sera condamnée aux dépens, sauf au tribunal à laisser la totalité, ou une fraction des dépens à la charge d'une autre partie par décision spéciale et motivée. »

Quand les deux parties succombent partiellement dans leurs prétentions, le juge est alors investi d'un pouvoir discrétionnaire pour la répartition des dépens. Le caractère discrétionnaire ainsi affirmé a deux conséquences pratiques. Tout d'abord le juge n'est pas obligé de motiver spécialement sa décision de répartition des dépens. Il lui suffit de constater la succombance partielle de chacune des deux parties pour pouvoir répartir comme il l'entend les dépens et

n'a point d'autre motif à donner. Par ailleurs, le juge peut prendre la décision qu'il veut pour l'attribution des dépens. Il peut les mettre intégralement à la charge d'une des parties perdantes ou les partager dans une proportion qu'il détermine (Jurisclasseur, Procédure civile, Fasc. 523, n°47 et s., p.8).

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'il réduit sa demande en obtention de dommage matériel à 5.349,78 euros, qu'il augmente sa demande en paiement des frais et honoraires d'avocat à 3.954.- euros et qu'il renonce à sa demande en condamnation de son ancien employeur à lui communiquer les documents réclamés,

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 20 septembre 2022,

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 750.- euros et non fondée pour le surplus,

partant :

condamne la société à responsabilité limitée SOCIETE1.), en abrégé SOCIETE1.), à payer à PERSONNE1.) la somme de **750.- euros** avec les intérêts légaux à partir du jour de la demande en justice, 4 janvier 2023, jusqu'à solde,

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

déclare non 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.), en abrégé SOCIETE1.),

dit non fondée la demande de PERSONNE1.) sur base de l'article 240 du nouveau code de procédure civile, partant en **déboute**,

dit non fondée la demande de PERSONNE1.) en paiement de frais et honoraires d'avocat exposés sur base des articles 1382 et 1383 du code civil, partant en **déboute**,

donne acte à la société à responsabilité limitée SOCIETE1.), en abrégé SOCIETE1.), de sa demande reconventionnelle en obtention d'une indemnité de procédure de 1.000.- euros,

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

condamne la société à responsabilité limitée SOCIETE1.), en abrégé 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.