Texte pseudonymisé

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

Répertoire no. : 40/2025
E-TRAV-191/23

Audience publique du 7 janvier 2025

Le tribunal du travail d'Esch-sur-Alzette, arrondissement judiciaire et Grand-Duché de Luxembourg, a rendu le jugement qui suit :

Dans la cause entre :

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

- *partie demanderesse* -, comparant à l'audience publique du 15 octobre 2024, par Maître Clément SCUVEE, avocat à la Cour, en remplacement de Maître Benoît MARECHAL, avocat, les deux demeurant à Luxembourg, et à l'audience publique du 3 décembre 2024, par Maître Lucas LUTHI, avocat, également en remplacement de Maître Benoît MARECHAL, avocat, les deux demeurant à Luxembourg,

et :

la société SOCIETE1.), établie et ayant son siège social à L-ADRESSE2.), inscrite au registre de commerce et des sociétés sous le numéro NUMERO1.), représentée par son conseil d'administration actuellement en fonctions,

- *partie défenderesse* -, comparant aux audiences publiques des 15 octobre 2024 et 3 décembre 2024 par Maître Marie MALDAGUE, en remplacement de Maître Patrice R. MBONYMUTWA, avocats à la Cour, les deux demeurant à Luxembourg,

en présence de :

l'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, pris en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'Emploi, représenté par son Ministre d'Etat, dont les bureaux sont établis à ADRESSE3.), et pour autant que de besoin par son Ministre du Travail et de l'Emploi, dont les bureaux sont établis à ADRESSE4.), ayant dans ses attributions le Fonds pour l'Emploi,

- *partie intervenante* –, faisant défaut à l'audience publique du 15 octobre 2024, comparant par Maître Catherine GREVEN, en remplacement de Maître

François KAUFFMAN, avocats à la Cour, les deux demeurant à Luxembourg
à l'audience publique du 3 décembre 2024

L'affaire fut introduite suivant requête déposée au greffe du tribunal du travail d'Esch-sur-Alzette en date du 16 août 2023, laquelle requête demeure annexée à la minute du présent jugement.

Les parties furent convoquées par la voie du greffe à comparaître devant le tribunal du travail d'Esch-sur-Alzette à l'audience publique du 10 octobre 2023, date à laquelle l'affaire fut refixée au 19 décembre 2023, date à laquelle l'affaire fut refixée au 12 mars 2024, date à laquelle l'affaire fut refixée au 11 juin 2024, date à laquelle l'affaire fut refixée au 15 octobre 2024, date à laquelle l'affaire fut utilement retenue.

A cette audience publique les mandataires des parties furent entendus en leurs conclusions.

L'affaire fut refixée pour continuation des débats au 3 décembre 2024.

A cette audience publique les mandataires des parties furent entendus en leurs conclusions.

Le tribunal du travail prit l'affaire en délibéré et rendit à l'audience publique 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 Esch-sur-Alzette en date du 16 août 2023, PERSONNE1.) demanda la convocation de la société SOCIETE1.), à comparaître devant le tribunal du travail de et à Esch-sur-Alzette, siégeant en matière de contestations entre employeurs et salariés, aux fins de l'y entendre condamner à lui payer suite à son licenciement avec préavis, qu'il qualifia d'abusif, les montants suivants :

- 69.582,98.- euros à titre d'indemnisation du préjudice matériel
- 5.000.- euros à titre d'indemnisation du préjudice moral

ces montants avec les intérêts légaux à partir du 29 mars 2023, date de la communication des motifs, sinon à partir de la demande en justice, jusqu'à solde.

PERSONNE1.) a encore réclamé paiement du montant de 21.000.- euros au titre du bonus annuel pour l'année 2022, avec les intérêts au taux légal à compter de la date d'échéance du salaire, soit le dernier jour du mois, sinon à compter de la lettre de mise en demeure du 19 juin 2023, sinon à compter de la demande en justice, jusqu'à solde.

Il a en outre réclamé paiement du montant de 7.000.- euros au titre du bonus annuel pour l'année 2023 proratisé et le montant de 34.- euros à titre de remboursement des frais, ces montants avec les intérêts au taux légal à compter de la demande en justice, jusqu'à solde.

PERSONNE1.) a finalement encore conclu à l'exécution provisoire du jugement et a sollicité l'allocation d'une indemnité de procédure de 1.500.- euros sur base de l'article 240 du nouveau code de procédure civile.

La requête, régulière en la forme, est recevable.

A l'audience des plaidoiries du 15 octobre 2024 le requérant a présenté un nouveau décompte et a chiffré son dommage matériel subi du chef du licenciement, après déduction des indemnités de chômage et revenus touchés, au montant de 23.984,73.- euros.

Il y a lieu de lui en donner acte.

A l'audience des plaidoiries du 3 décembre 2024 la représentante de l'Etat du Grand-Duché de Luxembourg, pris en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'Emploi, demande acte qu'elle exerce son recours en vertu de l'article L.521-4 du Code du travail et réclame, aux termes de ses conclusions déposées au tribunal du travail, un montant total de 8.569,82.- euros à l'employeur, avec les intérêts légaux tels que de droit.

Moyens et prétentions des parties

A l'appui de sa demande PERSONNE1.) expose que suivant contrat de travail à durée indéterminée signé en date du 26 octobre 2021, il est entré aux services de la société SOCIETE1.) avec effet au 2 novembre 2021 en qualité de *Supply Chain Director*.

En date du 12 mai 2021 un avenant au contrat de travail a été signé par les parties et de nouvelles fonctions ont été rajoutées à l'emploi du requérant.

Alors qu'il ne se serait pas senti bien au sein de la société en raison d'une surcharge de travail, PERSONNE1.) a fait part de ces problèmes dans un email envoyé le 30 mars 2022 à son responsable, PERSONNE2.).

Le requérant souligne qu'il a toujours pris son rôle de *Supply Chain Director* très au sérieux et qu'il a mis en place des stratégies pour garantir un milieu de travail motivant et sain.

Par courrier du 27 février 2023, l'employeur aurait procédé à son licenciement avec un préavis de deux mois courant du 1er mars 2023 au 30 avril 2023.

PERSONNE1.) explique qu'après avoir sollicité de son employeur la communication des motifs gisant à la base de son licenciement, ce dernier

aurait, par courrier notifié en date du 29 mars 2023, répondu dans les termes suivants :

(LETTRE)

PERSONNE1.) a contesté les motifs du licenciement par courrier du 16 mai 2023.

Il soutient que ledit licenciement serait abusif alors que les motifs gisant à la base du licenciement ne seraient pas libellés avec suffisamment de précision.

A titre subsidiaire, il conteste le caractère réel et sérieux des motifs de licenciement invoqués par l'employeur.

Il conclut dès lors au caractère abusif du licenciement et à indemnisation de ses préjudices causés.

La partie défenderesse s'oppose aux différentes demandes formulées par la partie requérante.

Elle estime que par courrier de motivation du licenciement du 29 mars 2023, elle a précisé à suffisance les motifs à la base du licenciement qui seraient encore réels et sérieux, de sorte à justifier le licenciement avec préavis de PERSONNE1.).

A titre subsidiaire, elle conteste les demandes en indemnisation formulées par le requérant.

La société défenderesse s'oppose encore au paiement des bonus et des frais sollicités.

La société SOCIETE1.) sollicite encore reconventionnellement l'allocation d'une indemnité de procédure de 1.500.- euros sur base de l'article 240 du nouveau code de procédure civile.

Motifs de la décision

Quant à la régularité du licenciement

Aux termes de l'article L.124-5 (2) du Code du travail, l'employeur doit en cas de licenciement avec préavis et sur demande du salarié énoncer avec précision par lettre recommandée le ou les motifs du licenciement liés à l'aptitude ou à la conduite du travailleur ou fondés sur les nécessités du fonctionnement de l'entreprise, de l'établissement ou du service qui doivent être réels et sérieux.

Si cet article permet le licenciement avec préavis du salarié pour des motifs réels et sérieux fondés entre autres sur « *l'aptitude ou la conduite du salarié* »,

cette disposition prévoit impérativement l'énonciation précise des motifs, si le salarié en fait la demande.

Pareille disposition, qui constitue une garantie contre toute mesure arbitraire en cas de licenciement, doit entre autres permettre au salarié, étranger aux faits qui motivent la décision et dont il peut ignorer les raisons exactes, d'apprécier le caractère réel et sérieux des motifs allégués (cf. C.S.J., 22 avril 2010, 3e, n° 34950 du rôle).

- Quant à la précision des motifs

En l'espèce, la société SOCIETE1.) reproche au requérant un manquement en matière de gestion d'équipe, un manquement en matière de communication, un manquement dans le processus de gestion des livraisons, un manquement à la procédure relative aux notes de frais professionnels, ainsi qu'un manquement à la procédure relative au télétravail.

En ce qui concerne tout d'abord le manquement en matière de gestion d'équipe, l'employeur soutient que les membres de l'équipe Supply Chain dont il était en charge auraient fait part de problèmes de management les concernant.

A l'instar de PERSONNE1.) le tribunal constate que le libellé de ce motif ne répond pas aux critères de précision requis par la loi et la jurisprudence.

En effet, l'employeur se borne à faire état de problèmes de management sans cependant préciser en quoi le requérant aurait failli à ses obligations à cet égard.

En second lieu, l'employeur reproche à PERSONNE1.) un manquement en matière de communication et souligne que le style de communication du requérant aurait occasionné des relations difficiles avec plusieurs membres de l'entreprise. En outre, PERSONNE1.) ne se serait pas inscrit à des formations en matière de communication et ce malgré les conseils lui donnés en ce sens par le CEO PERSONNE2.).

A nouveau, il y a lieu de constater que l'employeur ne fournit aucun exemple concret de nature à apprécier le caractère réel et sérieux de ce motif de licenciement. Il ne précise pas non plus quelles formations auraient été proposées au requérant.

Ce motif libellé à l'appui du licenciement ne remplit dès lors pas non plus des conditions de précision nécessaires.

En troisième lieu, la société SOCIETE1.) reproche à PERSONNE1.) un manquement dans le processus des livraisons.

Dans ce contexte l'employeur reproche au requérant, que bien qu'il ait été informé dès le début du second semestre de l'année 2022 que des produits défectueux avaient été livrés par le fournisseur, il n'aurait pas remonté cette

information à sa hiérarchie. L'employeur ajoute que PERSONNE1.) aurait décidé sans l'accord de son supérieur hiérarchique de continuer la collaboration avec le nouveau fournisseur et d'avoir validé des commandes de tubes défectueux.

A l'instar du requérant le tribunal constate que l'énoncé de ce motif ne permet ni au salarié de savoir ce qui lui est reproché, ni au tribunal d'en apprécier le caractère sérieux. En effet, l'employeur omet d'indiquer quand et dans quelles circonstances le requérant aurait été informé de la livraison de produits défectueux. En outre le libellé du motif ne permet pas de savoir si PERSONNE1.) a commandé des produits auprès de ce même fournisseur, alors qu'il est fait état d'un « nouveau fournisseur ».

L'employeur ajoute dans ce même contexte que le 18 janvier 2023 le requérant aurait été informé d'un nouveau retard de livraison ainsi que d'un problème de stock de tubes et que cette information aurait nécessité une intervention urgente de sa part pour solutionner ce problème.

Or, l'employeur ne précise ni les circonstances ou l'ampleur du problème, ni comment le requérant aurait dû réagir face cette situation. Aucun reproche concret et précis n'est libellé à cet égard dans la lettre de motivation du licenciement.

La même remarque vaut pour le dernier volet de ce reproche, à savoir le fait pour PERSONNE1.) d'avoir fait pression sur le département « Qualité » pour accepter des tubes défectueux. L'employeur ne précise en effet d'aucune manière de quelle manière et dans quelles circonstances le requérant aurait fait pression au département Qualité.

Il est encore reproché au requérant un manquement à la procédure relative aux notes de frais et au télétravail. Pour ces deux motifs force est de constater que l'employeur n'indique aucune circonstance de temps permettant au requérant ou au tribunal de situer ces faits dans le temps. De même, l'employeur est imprécis quant aux faits exacts reprochés à PERSONNE1.) dans ces contextes. Il reproche au requérant un manquement quant à la procédure relative aux notes de frais professionnels sans cependant détailler cette procédure ou préciser de quelle manière le prévenu y aurait contrevenu. La même remarque vaut pour le reproche relatif au télétravail pour lequel l'employeur omet d'indiquer les fautes commises par le requérant à cet égard.

Le libellé de ces deux motifs ne répond pas non plus aux critères de précision exigés par la loi et la jurisprudence et ne seront pas analysés quant à leur caractère réel et sérieux.

L'ensemble des motifs n'ayant pas été indiqués avec la précision requise, c'est à bon droit que le salarié s'oppose à ce que l'employeur puisse pallier à cette carence par les pièces versées en cause et des explications fournies à l'audience des plaidoiries.

Par conséquent le licenciement prononcé en date du 27 février 2023 est abusif et le requérant peut, en principe, prétendre à indemnisation.

Quant aux revendications financières

- Quant à l'indemnisation du préjudice matériel

Quant au dommage matériel, la partie requérante demande au tribunal de fixer la période de référence à six mois à partir de la date de la fin de la période de préavis et de condamner l'employeur à lui payer, compte tenu des indemnités de chômage et salaires touchés au cours de cette période, le montant de 23.984,73.- euros à ce titre.

PERSONNE1.) explique qu'au cours des six mois il aurait pu prétendre auprès de son employeur à la somme de 69.582,96.- euros et avoir perçu au cours de cette même période la somme de 8.569,82.- euros à titre d'indemnités de chômage et la somme de 37.028,41.- euros auprès de son nouvel employeur, de sorte que le préjudice matériel s'élève à la somme de 23.984,73.- euros.

Il déclare avoir retrouvé un nouvel emploi le 12 juin 2023.

Cette demande est contestée par la partie défenderesse tant dans son principe que dans son quantum. La société SOCIETE1.) souligne que PERSONNE1.) a été licencié en date du 27 février 2023 avec un préavis de deux mois ayant expiré le 30 avril 2023 et qu'il a été dispensé de travail au cours de ce préavis.

La période de référence à retenir serait dès lors à réduire.

Le tribunal rappelle que 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 le licenciement doit normalement être pris en considération pour fixer le préjudice matériel. A cet égard, les pertes subies ne sont à prendre en considération que pour autant qu'elles se rapportent à une époque qui aurait raisonnablement dû suffire pour permettre au salarié de trouver un nouvel emploi.

Le salarié est obligé de minimiser son préjudice et de faire tous les efforts nécessaires pour trouver le plus tôt possible un emploi de remplacement. Il ne saurait se cantonner dans une attitude passive et se contenter d'une simple inscription comme chômeur (C.S.J., 7 juillet 2005, n° 29523 du rôle).

En l'espèce, sur base des pièces versées, il y a lieu de constater que PERSONNE1.) a fait toute une panoplie de recherches d'emploi et ce dès la notification du licenciement.

Au vu des efforts effectués par le requérant pour minimiser son dommage et des circonstances du licenciement, le tribunal fixe à deux mois après la fin des relations de travail la période de référence pendant laquelle la perte de

revenus subie par le requérant est en relation causale avec son licenciement abusif.

Sur base du décompte versé et en tenant compte des indemnités et salaires touchés, la demande de ce chef est dès lors à déclarer fondée pour le montant de 8.843,69.- euros (2 x 11.597,16 – 5.780,81 - 6.270,60 – 2.299,22).

- Quant au préjudice moral

En ce qui concerne les dommages et intérêts à allouer pour le préjudice moral, ceux-ci sont destinés à réparer l'atteinte à l'honneur du salarié injustement licencié, les soucis et tracas causés par la perte de son travail et la recherche d'un nouvel emploi tout en tenant compte d'autres éléments objectifs, tels que l'ancienneté et les circonstances du licenciement.

Au vu des circonstances de la résiliation, le requérant estime avoir droit à une indemnisation du préjudice moral subi qu'il évalue au montant de 5.000.- euros.

Cette demande est contestée par la partie défenderesse.

Compte tenu des circonstances de la résiliation de son contrat de travail, de l'âge du requérant et de son ancienneté auprès de la société SOCIETE1.), le tribunal fixe *ex aequo et bono* à 1.500.- euros le montant devant revenir à PERSONNE1.) du chef de son préjudice moral.

Quant aux bonus annuels des années 2022 et 2023

PERSONNE1.) réclame à titre de bonus de l'année 2022 le montant de 21.000.- euros et pour l'année 2023 un bonus proratisé de 7.000.- euros. A l'appui de sa demande il se base sur l'offre d'emploi signée entre parties le 20 octobre 2021 qui prévoirait le paiement d'un bonus annuel d'un maximum de 15% du revenu annuel brut en faveur du requérant.

PERSONNE1.) souligne encore que durant l'année 2022 la société SOCIETE1.) avait atteint son objectif financier annuel et que, contrairement à ses obligations, elle n'a pas procédé à l'évaluation du requérant.

La société défenderesse en revanche conteste ces demandes. Elle renvoie au contrat de travail qui ne prévoit pas le paiement d'un bonus. Ce contrat aurait remplacé l'offre d'emploi de sorte que le requérant ne saurait plus se baser sur celle-ci.

Elle ajoute que même à supposer que l'offre d'emploi devrait encore être prise en considération, celle-ci exclurait également le paiement d'un bonus alors que le requérant se trouvait en période de préavis au moment où le bonus aurait dû être payé selon la politique de bonus applicable dans l'entreprise.

Le tribunal rappelle qu'il est de jurisprudence que le seul fait que le contrat de travail ne reprenne pas les engagements de la promesse d'embauche ne suffit pas à engager la responsabilité de l'employeur.

En ce sens, il a pu être jugé que seul le contrat de travail fait la loi des parties et que, de ce fait, les engagements souscrits dans la promesse d'embauche sont devenus caducs (JurisClasseur Travail Traité Fasc. 17-12 : Formation et clauses §22, Cass. soc., 30 avr. 2014, n° 12-29.864 . - Cass. soc., 12 juin 2014, n° 13-14.258 : JurisData n° 2014-012808 ; JCP S 2014, 1330 , note G. Duchange ; Bull. civ. V, n° 138 . - CA Nancy, ch. soc., 25 janv. 2005 : JurisData n° 2005-264725. - Cass. soc., 8 nov. 2006 : RJS 2007, n° 1).

Le contrat de travail est en effet le document juridiquement contraignant, qui établit une relation légale entre l'employeur et l'employé.

Par conséquent, il y a lieu de retenir que l'engagement de l'employeur à payer au requérant une prime de 40.000.- euros est devenu caduc par la signature du contrat de travail le 26 octobre 2021 et que les relations entre parties sont régies par ce contrat de travail.

Par conséquent, il y a lieu de débouter PERSONNE1.) de sa demande en paiement des bonus des années 2022 et 2023.

Quant à la demande relative au paiement des frais

Le requérant conclut encore à la condamnation de la société défenderesse à lui payer le montant de 34.- euros à titre de remboursement de notes de frais.

A l'appui de sa demande il se base sur deux tickets établis par « xxxt » pour deux lavages « Platinum » d'une valeur de 17.- euros chacun.

Cette demande est contestée par la partie défenderesse.

Le tribunal constate au vu des pièces versées que les tickets de caisse ne renseignent ni le nom du client, ni la plaque d'immatriculation du véhicule concerné.

Dans ces conditions, PERSONNE1.) n'a pas établi avoir droit au remboursement de ces frais, et la demande de ce chef est à rejeter.

Quant à la demande de l'Etat du Grand-Duché de Luxembourg, pris en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'Emploi

Aux termes de ses conclusions présentées à l'audience publique du 3 décembre 2024, l'Etat du Grand-Duché de Luxembourg, pris en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'Emploi, conclut à la condamnation de la société SOCIETE1.), à lui payer le montant de 8.569,82.- euros correspondant au montant payé à PERSONNE1.) à titre d'indemnités de chômage pendant la période de mai à juin 2023.

Il ressort des pièces versées en cause par l'Etat du Grand-Duché de Luxembourg, qu'en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'Emploi, il a versé à PERSONNE1.) à titre d'indemnités de chômage, un montant brut de 8.569,82.- euros.

D'après l'article L.521-4(5) du Code du travail, « *le jugement ou l'arrêt déclarant abusif le licenciement du salarié condamne l'employeur à rembourser au Fonds pour l'Emploi les indemnités de chômage par lui versées au salarié pour la ou les périodes couvertes par les salaires, traitements ou indemnités que l'employeur sera tenu de verser en application du jugement ou de l'arrêt.* »

Eu égard à la période de référence retenue pour l'évaluation du préjudice matériel de la partie requérante, il y a lieu de faire droit à la demande de l'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, pris en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'Emploi, pour le montant réclamé et de condamner la société SOCIETE1.) à lui payer la somme de 8.569,82.- euros avec les intérêts légaux à partir du 3 décembre 2024, date de la demande en justice, jusqu'à solde.

Quant à l'exécution provisoire

Aux termes de l'article 148 du nouveau code de procédure civile, le jugement est exécutoire par provision s'il s'agit de salaires échus.

La notion de « salaire échu » présuppose, conformément à sa définition même, qu'il s'agisse d'une créance salariale qui est échue, soit au moment de la cessation des relations contractuelles entre parties, soit même indépendamment de toute cessation de ces relations.

L'exécution provisoire ne s'applique qu'aux salaires échus dont il convient de retenir qu'ils visent le salaire en numéraire mensuel, à l'exclusion de toute autre forme de rémunération ou d'indemnité (cf. C.S.J., 26 janvier 2012, n° 37931).

Les dommages et intérêts à allouer suite au licenciement du requérant n'étant pas à considérer comme étant des salaires au regard de l'article 148 du nouveau code de procédure civile et le requérant n'ayant pas fait valoir d'arguments déterminants en faveur d'une telle mesure, il n'y a pas lieu d'ordonner l'exécution provisoire du présent jugement à cet égard.

Quant à la demande respective des parties en allocation d'une indemnité de procédure

La partie requérante a encore conclu à l'allocation d'une indemnité de procédure de 1.500.- euros.

Dans la mesure où elle est restée en défaut d'établir l'iniquité requise au vœu de l'article 240 du nouveau code de procédure civile, la demande de ce chef est à rejeter.

Au vu de l'issue du litige il y a encore lieu de rejeter la demande reconventionnelle de la société SOCIETE1.) en obtention d'une indemnité de procédure de 1.500.- euros.

Par ces motifs,

le tribunal du travail de et à Esch-sur-Alzette, siégeant en matière de contestations entre employeurs et salariés, statuant contradictoirement et en premier ressort ;

r e ç o i t la requête en la forme ;

d o n n e a c t e à PERSONNE1.) qu'il chiffre sa demande en indemnisation du préjudice matériel au montant de 23.984,73.- euros ;

d o n n e a c t e à la société SOCIETE1.) de sa demande reconventionnelle ;

d o n n e a c t e à l'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, pris en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'Emploi, qu'il exerce un recours sur base de l'article L.521-4 du Code du travail ;

d é c l a r e abusif le licenciement avec préavis intervenu le 27 février 2023 à l'égard de PERSONNE1.) ;

d é c l a r e fondée la demande de PERSONNE1.) en indemnisation du préjudice matériel ;

partant **c o n d a m n e** la société SOCIETE1.) à payer à PERSONNE1.) le montant de 8.843,69.- euros de ce chef , avec les intérêts au taux légal à compter du 16 août 2023, jour de la demande en justice, jusqu'à solde ;

d é c l a r e fondée la demande de PERSONNE1.) en indemnisation du préjudice moral ;

partant **c o n d a m n e** la société SOCIETE1.) à payer à PERSONNE1.) le montant de 1.500.- euros de ce chef , avec les intérêts au taux légal à compter du 16 août 2023, jour de la demande en justice, jusqu'à solde ;

d é c l a r e non fondée la demande de PERSONNE1.) en paiement des bonus annuels des années 2022 et 2023 ;

partant en déboute ;

d é c l a r e non fondée la demande de PERSONNE1.) en remboursement des frais ;

partant en déboute ;

d é c l a r e 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 SOCIETE1.) ;

partant **c o n d a m n e** la société 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 8.569,82.- euros de ce chef, avec les intérêts au taux légal à compter du 3 décembre 2024, jour de la demande en justice, jusqu'à solde ;

d é c l a r e non fondée la demande de PERSONNE1.) sur base de l'article 240 du nouveau code de procédure civile ;

partant en déboute ;

d é c l a r e non fondée la demande de la société SOCIETE1.) SA sur base de l'article 240 du nouveau code de procédure civile ;

partant en déboute ;

c o n d a m n e la société SOCIETE1.) aux frais et dépens de l'instance.

Ainsi fait et jugé à Esch-sur-Alzette par le tribunal du travail d'Esch-sur-Alzette composé de:

Joëlle GEHLEN, président,
Armand ROBINET, assesseur-employeur,
Alain Pierre KINN, assesseur salarié,
Adnan MUJKIĆ, greffier,

et prononcé en audience publique à Esch-sur-Alzette par Joëlle GEHLEN, juge de paix, président,

et ont le président et le greffier signé le présent jugement.