

Texte pseudonymisé

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

Répertoire no 1082/23

JUSTICE DE PAIX DE LUXEMBOURG

TRIBUNAL DU TRAVAIL

**AUDIENCE PUBLIQUE DU
MARDI, 18 AVRIL 2023**

LE TRIBUNAL DU TRAVAIL DE ET A LUXEMBOURG

DANS LA COMPOSITION:

Béatrice SCHAFFNER, juge de paix
Olivier GALLE
Laurent BAUMGARTEN
Yves ENDERS

Présidente
Assesseur - employeur
Assesseur - salarié
Greffier

**A RENDU LE JUGEMENT QUI SUIT
DANS LA CAUSE**

ENTRE:

PERSONNE1.),

demeurant à L-ADRESSE1.), ayant élu domicile en l'étude de Maître Marcel MARIGO, avocat à la Cour, demeurant à L-2449 Luxembourg, 10, boulevard Royal,

PARTIE DEMANDERESSE,

comparant par Maître Marcel MARIGO, avocat à la Cour, demeurant à Luxembourg,

E T:

la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) s.à r.l.,

établie et ayant son siège social à L-ADRESSE2.), représentée par son organe de gestion actuellement en fonctions, inscrite au registre de commerce et des sociétés de Luxembourg sous le numéro NUMERO1.),

PARTIE DEFENDERESSE,

comparant par la société en commandite simple KLEYR GRASSO, établie et ayant son siège social à L- 2361 Strassen, 7, rue des Primeurs, inscrite au registre de commerce et des sociétés de Luxembourg sous le numéro B 220509, inscrite sur la liste V du Tableau de l'Ordre des Avocats du Barreau de Luxembourg, représentée par son gérant KLEYR GRASSO GP S.à.r.l., établie à la même adresse, inscrite au registre de commerce et des sociétés de Luxembourg sous le numéro B 220442, représentée aux fins de la présente procédure par Maître Jade MADERT, avocat à la Cour, en remplacement de Maître Christian JUNGERS, avocat à la Cour, les deux demeurant à Luxembourg,

en présence de

l'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG,

représenté par Monsieur le Ministre d'État, ayant ses bureaux à L-1341 Luxembourg, 2, Place de Clairefontaine, pour autant que de besoin par Monsieur le Ministre du Travail et de l'Emploi, ayant ses bureaux à L-2763 Luxembourg, 26, rue Sainte-Zithe, ayant dans ses attributions le Fonds pour l'emploi,

comparant par Maître Valérie FERSING, avocat à la Cour, en remplacement de Maître Franca ALLEGRA, avocat à la Cour, les deux demeurant à Luxembourg.

F A I T S:

L'affaire fut introduite par requête - annexée à la présente minute - déposée au greffe de la Justice de Paix de Luxembourg en date du 28 juin 2021.

Sur convocations émanant du greffe, les parties furent convoquées à l'audience publique du 2 août 2021.

Après refixation, l'affaire fut utilement retenue à l'audience publique du 14 mars 2023. A l'audience de ce jour, Maître Marcel MARIGO comparut pour la partie demanderesse, tandis que Maître Jade MADERT se présenta pour la partie défenderesse et Maître Valérie FERSING représenta l'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, pris en sa qualité de gestionnaire des Fonds pour l'emploi.

Les mandataires des parties furent entendus en leurs moyens et conclusions, respectivement explications.

L'affaire fut prise en délibéré par le tribunal et il rendit à l'audience publique de ce jour, audience à laquelle le prononcé avait été fixé, le

JUGEMENT QUI SUIT:

Par requête déposée au greffe de la Justice de Paix de et à Luxembourg en date du 28 juin 2021, PERSONNE1.) a fait convoquer son ancien employeur, la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) s.à r.l., devant le Tribunal du Travail de ce siège pour le voir condamner à lui payer suite à son licenciement qu'il qualifie d'abusif les montants suivants :

- | | |
|---|------------|
| 1) dommage matériel : | 15.600.- € |
| 2) dommage moral : | 15.000.- € |
| 3) indemnité compensatoire de préavis : | 5.600.- € |

soit en tout le montant de 36.200.- € avec les intérêts légaux à partir de la demande en justice jusqu'à solde.

Le requérant demande à titre subsidiaire le montant de 2.600.- € à titre d'indemnité pour irrégularité formelle de son licenciement.

En ce qui concerne ses demandes pécuniaires, le requérant demande encore la majoration du taux d'intérêt de trois points à partir du premier jour du troisième mois qui suit la notification du présent jugement.

Le requérant demande encore une indemnité de procédure d'un montant de 2.500.- € sur base de l'article 240 du nouveau code de procédure civile.

Il demande finalement la condamnation de la partie défenderesse à tous les frais et dépens de l'instance, ainsi que l'exécution provisoire du présent jugement nonobstant toute voie de recours, sans caution et avant enregistrement.

Par courrier remis le 24 mars 2023 en cours de délibéré, le requérant a demandé acte qu'il réduisait sa demande en réparation du préjudice matériel qu'il aurait subi du fait de son licenciement abusif à la somme de 3.627,43 €

Il a finalement demandé acte qu'il réduisait sa demande en paiement d'une indemnité compensatoire de préavis à la somme de 5.490,72 €

Acte lui en est donné.

A l'audience du 14 mars 2023, l'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, pris en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'emploi, a requis acte qu'il demandait sur base de l'article L.521-4 du code du travail la condamnation de la partie malfondée au fond du litige à lui rembourser le montant de 26.106,12 € à titre des indemnités de chômage qu'il a versées au requérant pour la période allant du 21 avril 2021 au 20 avril 2022 inclus, ce montant avec les intérêts légaux à partir de la demande jusqu'à solde.

Il échet également de lui en donner acte.

I. Quant à la recevabilité de la demande

A. Quant aux moyens des parties au litige

La partie défenderesse demande en premier lieu à voir déclarer irrecevable la demande du requérant tendant à voir prononcer la nullité de son licenciement alors qu'il ne l'aurait pas formulée dans le dispositif de sa requête.

Le requérant n'a pas pris position sur le premier moyen de la partie défenderesse.

B. Quant aux motifs du jugement

Le tribunal de ce siège constate que le requérant a demandé dans la motivation de sa requête la nullité de son licenciement, mais qu'il ne l'a pas demandée dans le dispositif de sa requête.

Or, il est de jurisprudence constante que s'il y a défaut de formulation d'une demande en condamnation afférente dans le dispositif de l'acte introductif d'instance qui seul saisit la juridiction, cette demande doit être déclarée irrecevable.

La demande en nullité du licenciement, qui n'a pas été formulée dans le dispositif de la requête, doit partant au vu des considérations qui précèdent être déclarée irrecevable.

La demande, par ailleurs introduite dans les forme et délai de la loi, doit être déclarée recevable pour le surplus.

II. Quant au licenciement

A. Quant aux faits

La partie défenderesse, qui a engagé le requérant le 4 février 2019 en qualité d'« agent de sécurité », l'a licencié avec effet immédiat par courrier daté du 15 avril 2021.

Ce courrier est rédigé comme suit :

(fichier)



Le requérant a fait contester les motifs de son licenciement par courrier daté du 20 mai 2021.

B. Quant au respect par la partie défenderesse des dispositions de l'article L.124-10(6) du code du travail

a) Quant aux moyens des parties au litige

Le requérant fait en premier lieu valoir que la partie défenderesse invoque à l'appui des fautes prétendument commises en mars 2021 des faits anciens qui auraient été commis en dehors du délai prévu par l'article L.124-10(6) du code du travail.

Il fait ainsi valoir qu'il résulte des éléments du dossier que les prétendus nouveaux faits invoqués par la partie défenderesse à l'appui de son licenciement ne sont ni précis, ni réels, ni sérieux.

Il fait partant valoir que les conditions d'application de l'article L.124-10(6) ne sont pas remplies en l'espèce et qu'il convient en conséquence d'écarter les prétendues fautes qu'il aurait commises en dehors du délai d'un mois.

Il fait finalement valoir à ce sujet que les faits datés des 1^{er} mars 2019, 27 mai 2019, 2 novembre 2020, 12 novembre 2020 et 25 novembre 2020 ne doivent en tout cas par être pris en considération alors qu'ils remonteraient loin dans le temps.

La partie défenderesse fait quant à elle valoir que les faits litigieux ont été invoqués à l'appui des autres faits qui auraient été invoqués dans le délai d'un mois prescrit par l'article L.124-10(6) du code du travail.

Elle fait encore valoir que ces faits, qui seraient survenus juste avant les faits de 2021, ont été invoqués dans un délai raisonnable.

La partie défenderesse fait partant valoir que les faits en question ne sont pas trop anciens pour pouvoir être invoqués à l'appui du licenciement du requérant.

b) Quant aux motifs du jugement

Aux termes de l'article L.124-10(6) du code du travail :

« Le ou les faits ou fautes susceptibles de justifier une résiliation pour motif grave ne peuvent être invoqués au-delà du 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.

Le délai prévu à l'alinéa qui précède n'est pas applicable lorsqu'une partie invoque un fait ou une faute antérieure à l'appui d'un nouveau fait ou d'une nouvelle faute.

Dans le cas où il y a lieu à application de la procédure prévue à l'article L.124-2, celle-ci doit être entamée dans le délai fixé à l'alinéa 1^{er} du présent paragraphe. ».

Etant donné que le dernier fait que la partie défenderesse a invoqué à l'appui du licenciement du requérant, fait qui date du 30 mars 2021, a été invoqué dans le délai d'un mois prescrit par l'article L.124-10(6) du code du travail, la partie défenderesse a pu invoquer des fautes antérieures à l'appui du fait du 30 mars 2021.

Si la partie défenderesse peut partant invoquer à l'appui du fait du 30 mars 2021 des faits plus anciens, il faut cependant que ces faits plus anciens ne remontent pas trop loin dans le temps.

Si les faits du 2 novembre 2020, du 12 novembre 2020 et du 25 novembre 2020 ne sont ainsi pas trop anciens pour pouvoir être invoqués à l'appui du licenciement du requérant, les faits du 1^{er} mars 2019 et du 27 mai 2020, qui remontent à deux ans avant le licenciement, sont trop anciens pour pouvoir être invoqués à l'appui du licenciement du requérant.

Il n'y a partant pas lieu de prendre en considération ces derniers faits pour apprécier le bien-fondé du licenciement du requérant.

C. Quant au caractère abusif du licenciement

a) Quant à la précision des motifs du licenciement

1) Quant aux moyens des parties au litige

Le requérant fait ensuite valoir que les motifs invoqués par la partie défenderesse à l'appui de son licenciement ne revêtent pas le caractère de précision requis par la loi et par la jurisprudence pour que son congédiement soit régulier.

En ce qui concerne plus particulièrement les faits à l'origine des remarques négatives de PERSONNE2.), le requérant fait valoir que la partie défenderesse soutient avoir reçu plusieurs

remarques négatives concernant l'équipe, mais qu'elle reste en défaut de préciser le comportement du requérant qui serait à l'origine de ces prétendues remarques négatives.

Le requérant fait finalement valoir que la partie défenderesse lui reproche de ne pas avoir répondu aux appels téléphoniques de ses supérieurs hiérarchiques en date des 10 et 11 mars 2021, appels qui ne seraient pas documentés.

La partie défenderesse soutient au contraire qu'elle a indiqué les motifs du licenciement avec précision dans la lettre de congédiement.

Elle fait en effet valoir qu'elle a détaillé de manière précise dans la lettre de licenciement les faits pour la période allant du 1^{er} mars 2019 au 30 mars 2021.

Elle fait ainsi valoir qu'elle a mentionné dans la lettre de licenciement les faits qu'elle reproche au requérant.

Elle fait ensuite valoir qu'elle a daté ces faits dans la lettre de licenciement et qu'elle y a indiqué le nom des personnes concernées.

Elle fait encore valoir qu'elle a indiqué dans la lettre de licenciement les conséquences des faits reprochés au requérant pour les clients et pour la société.

La partie défenderesse fait finalement valoir que le requérant, qui aurait analysé point par point la lettre de licenciement, a longuement plaidé sur les motifs invoqués dans cette lettre, de sorte qu'il en aurait compris la portée et la consistance.

2) Quant aux motifs du jugement

D'après l'article L.124-10(3) du code du travail, la notification de la résiliation immédiate pour motif grave doit être effectuée au moyen d'une lettre recommandée à la poste énonçant avec précision le ou les faits reprochés au salarié et les circonstances qui sont de nature à leur attribuer le caractère d'un motif grave.

Les motifs du congédiement doivent être fournis avec une précision telle que leur énoncé même en révèle la nature et la portée exacte et permette d'une part au salarié d'apprécier s'ils ne sont pas illégitimes ou si le congédiement n'a pas le caractère d'un acte économiquement ou socialement anormal et, d'autre part, de faire la preuve de la fausseté ou de l'inanité des griefs invoqués.

L'article L.124-10(3) précité permet 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.

Cette disposition empêche en outre l'auteur de la résiliation d'invoquer a posteriori des motifs différents de ceux qui ont réellement provoqué la rupture.

Elle permet finalement au juge d'apprécier la gravité des fautes commises et d'examiner si les griefs invoqués devant lui s'identifient à ceux notifiés par l'employeur à son salarié dans la lettre énonçant les motifs du congédiement.

L'employeur indique partant les motifs du licenciement avec précision dans la lettre de congédiement s'il y précise la nature des fautes que le salarié aurait commises dans l'exercice de ses fonctions, les

circonstances de fait et de temps entourant ces fautes, ainsi que les circonstances qui sont de nature à attribuer aux fautes ainsi reprochées le caractère d'un motif grave.

En ce qui concerne en premier lieu les faits ayant donné lieu au mail de PERSONNE2.) du 23 mars 2021, ils ne sont pas énoncés avec précision dans la lettre de licenciement alors que la partie défenderesse n'a pas indiqué dans la lettre de licenciement quel aurait été le comportement « pas possible » du requérant.

Les faits ayant donné au prédit mail eu 23 mars 2021 ne peuvent partant pas être pris en considération pour apprécier le bien-fondé du licenciement du requérant.

En ce qui concerne ensuite le reproche relatif au fait que le requérant n'aurait pas répondu aux appels téléphoniques de la partie défenderesse les 10 et 11 mars 2021, il n'est pas non plus indiqué avec précision dans la lettre de licenciement alors que la partie défenderesse est restée en défaut d'y préciser les raisons pour lesquelles elle a appelé le requérant le jour en question et qu'elle n'y a pas indiqué les circonstances qui sont de nature à attribuer à la faute ainsi reprochée le caractère d'un motif grave.

Ce reproche ne saurait dès lors pas non plus être pris en considération pour apprécier le bien-fondé du licenciement du requérant.

La partie défenderesse a cependant indiqué les autres motifs du licenciement avec précision dans la lettre de congédiement alors qu'elle y a précisé la nature des fautes qu'elle reproche au requérant, les circonstances de fait et de temps entourant ces fautes, ainsi que les circonstances qui sont de nature à attribuer aux fautes ainsi reprochées le caractère d'un motif grave.

Le premier moyen du requérant doit partant être rejeté pour ces autres motifs.

b) Quant au caractère réel et sérieux des motifs précis du licenciement

1) Quant aux moyens des parties au litige

Le requérant fait ensuite valoir que les motifs de son licenciement ne sont ni réels, ni sérieux.

En ce qui concerne en premier lieu le reproche relatif à l'abandon de poste du 24 mars 2021, le requérant fait valoir qu'il ne résulte contrairement aux affirmations de la partie défenderesse d'aucune disposition de son contrat de travail qu'il doit rester à son poste au-delà de son horaire conventionnel et légal de travail, soit de 8.00 heures à 16.00 heures.

Il conteste ensuite avoir abandonné son poste de travail le 24 mars 2021.

Il fait ainsi valoir qu'il résulte de l'attestation testimoniale d'PERSONNE3.) qu'il a versée au dossier qu'il n'a en date du 24 mars 2021 pas abandonné son poste de travail.

Il fait encore valoir qu'PERSONNE3.) n'a pas été inquiété même s'il est arrivé en retard à son travail.

En ce qui concerne ensuite l'abandon de poste du 30 mars 2021 et le fait que la banque n'aurait pas été fermée pendant toute la nuit, le requérant soulève l'irrecevabilité de l'image de vidéosurveillance utilisée par la partie défenderesse afin de prouver cet abandon de poste.

Il se réfère en effet à un arrêt de la Cour d'appel du 28 mai 2019, numéro CAL-2018-00772 du rôle, pour retenir que si l'employeur a le droit de contrôler et de surveiller l'activité de ses salariés pendant le temps de travail, il ne peut être autorisé à utiliser comme mode de preuve les enregistrements d'un

système de vidéo-surveillance installé sur le site d'une société cliente permettant le contrôle de leur activité dont les intéressés n'ont pas été préalablement informés de leur existence.

Il fait ainsi valoir que l'image de vidéo-surveillance transmise par PERSONNE4.) à PERSONNE2.) constitue une preuve illicite alors qu'elle proviendrait de l'exploitation d'un système de vidéo-surveillance méconnu.

Il fait partant valoir qu'il s'agit d'une preuve obtenue en violation de la loi et de la jurisprudence, de sorte que cette preuve devrait être rejetée.

Si le tribunal devait admettre l'image de vidéosurveillance litigieuse comme moyen de preuve, le requérant conteste avoir abandonné son poste de travail le 30 mars 2021.

Il donne en premier lieu à considérer que la partie défenderesse est en aveu que le système de vidéosurveillance était défectueux et qu'il n'a pas été mis à jour.

Il fait partant valoir que la partie défenderesse ne saurait pas être admise à produire une preuve obtenue par l'exploitation d'un système de vidéosurveillance défectueux et non mis à jour.

Il conteste encore avoir abandonné son poste de travail le 30 mars 2021.

Il soutient qu'il s'agit encore une fois d'affirmations gratuites et mensongères pour justifier son congédiement.

Il fait ainsi valoir que cela est prouvé par le fait que son collègue de travail, PERSONNE5.), qui aurait été forcé à la démission un mois après les prétendus faits, n'a jamais été sanctionné pour avoir abandonné son poste de travail.

Il fait ainsi valoir que la démission de PERSONNE5.) intervient suite à la contestation de son mandataire faisant état d'un traitement discriminatoire entre les salariés de la partie défenderesse.

En ce qui concerne ensuite le reproche relatif au fait que la porte « employés » de la banque aurait été ouverte toute la nuit, le requérant fait valoir qu'il suivant le planning de PERSONNE6.), celui-ci était à son poste de travail à partir de 8.00 heures jusqu'à 16.00 heures.

Il fait cependant valoir que les portes étaient déjà ouvertes à 7.00 heures par l'équipe de l'ancienne société de gardiennage, de sorte que le constat de PERSONNE6.) suivant lequel la porte en question aurait été ouverte toute la nuit serait faux.

Le requérant conteste ensuite les faits datés des 2, 12 et 25 novembre 2020.

Il conteste ainsi en premier lieu qu'il se soit absenté de son travail le 2 novembre 2020.

Il fait ainsi valoir qu'il a bien justifié son absence par l'envoi d'un certificat médical à la partie défenderesse.

Il fait ensuite valoir que le retard du 25 novembre 2020 a été provoqué par l'inertie, sinon par le manque d'organisation, de la partie défenderesse qui lui aurait communiqué une fausse adresse de son lieu de travail.

Il fait finalement valoir que la partie défenderesse n'a pas démontré que les faits qu'elle a invoqués à l'appui de son licenciement sont graves.

Le requérant conclut partant que le licenciement que la partie défenderesse a prononcé à son encontre par courrier daté du 15 avril 2021 est abusif.

La partie défenderesse fait au contraire valoir que les motifs du licenciement du requérant sont réels et sérieux.

Elle soutient qu'elle a prouvé les motifs du licenciement du requérant par les pièces qu'elle a versées au dossier.

En ce qui concerne plus particulièrement l'abandon de poste du 24 mars 2021, la partie défenderesse demande à voir rejeter l'attestation testimoniale d'PERSONNE3.) à défaut pour le requérant d'avoir joint à cette attestation la carte d'identité d'PERSONNE3.).

A titre subsidiaire, la partie défenderesse demande finalement à voir écarter cette attestation testimoniale alors qu'elle ne serait pas pertinente.

Elle fait en effet valoir qu'PERSONNE3.) a vu que le requérant est sorti du parking, ce qui ne démontrerait pas que son ancien salarié était à son poste jusqu'à ce qu'PERSONNE3.) arrive.

Elle fait au contraire valoir qu'étant donné que le requérant a été vu sur le parking par PERSONNE3.), il n'a pas été à son poste quand PERSONNE3.) est arrivé.

En ce qui concerne finalement le reproche relatif à l'abandon de poste du 30 mars 2021, la partie défenderesse demande à voir rejeter la demande du requérant tendant à voir écarter l'image de vidéosurveillance qu'elle a produite aux débats.

Elle fait en effet valoir que la production de cette image de vidéosurveillance constitue un mode de preuve valable pour remplir les conditions de l'article L.261-1 du code du travail.

Elle fait en effet valoir que ce mode de preuve est licite alors qu'elle aurait un intérêt légitime de sanctionner le comportement du requérant.

Elle fait ainsi valoir qu'il s'agit en l'espèce d'un enregistrement vidéo ciblé visualisé ponctuellement dans un contexte de soupçon.

Elle fait en effet valoir que le client a constaté après visualisation de l'enregistrement vidéo que le requérant a en date du 30 mars 2021 abandonné son poste de travail.

Elle fait ainsi valoir que la capture d'écran de la vidéosurveillance, qui serait proportionnée au but recherché, est admissible et licite.

A titre subsidiaire, si l'enregistrement de vidéosurveillance devait être rejeté comme étant un moyen de preuve illicite, la partie défenderesse soutient qu'elle a démontré l'abandon de poste en question par les autres pièces qu'elle a versées au dossier, et notamment par le mail du client qui se serait plaint de cet abandon de poste et par l'attestation testimoniale de PERSONNE2.) qui aurait vu l'image de vidéo-surveillance.

Elle fait encore valoir qu'il résulte de l'attestation testimoniale de PERSONNE6.) que la banque du client a été ouverte toute la nuit.

A titre subsidiaire, la partie défenderesse offre finalement sa version des faits en preuve par une offre de preuve par audition de témoins.

En ce qui concerne ensuite le caractère sérieux des motifs du licenciement, la partie défenderesse se réfère à un arrêt de la Cour d'appel du 19 novembre 2020, numéro CAL-2019-00662 du rôle, pour retenir que les abandons de poste du requérant constituent une faute grave justifiant son licenciement avec effet immédiat.

Elle donne ensuite à considérer que la banque du client a été ouverte toute la nuit, ce qui aurait eu des conséquences graves pour ce dernier.

Elle fait finalement valoir à ce sujet que c'est son client qui l'a convaincue du caractère grave de l'attitude du requérant.

Elle fait ainsi valoir que la demande et la plainte du client justifient le licenciement du requérant.

Elle conteste ensuite qu'elle ait forcé PERSONNE5.) à démissionner et elle fait valoir que le requérant est resté en défaut de le prouver.

Elle fait encore valoir que PERSONNE5.) a également été convoqué à un entretien préalable au licenciement.

Elle fait finalement valoir à ce sujet que l'employeur est libre du choix de ses sanctions.

Elle conteste ensuite qu'elle ait licencié PERSONNE3.) après que celui-ci a rédigé son attestation testimoniale.

Elle fait finalement valoir à ce sujet qu'PERSONNE3.) n'a pas contesté son licenciement.

Elle fait encore valoir que PERSONNE6.) a dans son attestation testimoniale établi les faits.

Elle fait finalement valoir qu'elle conteste les développements du salarié.

Elle fait partant valoir que les faits sont graves et que leur accumulation justifie le licenciement du requérant.

Elle donne ainsi à considérer que l'ancienneté du requérant dans son entreprise n'est que de deux ans.

Elle fait finalement valoir qu'elle n'a sur une courte période de deux ans pas donné plus d'avertissements au requérant.

Elle fait encore valoir à ce sujet qu'elle n'avait pas l'obligation de donner des avertissements au requérant.

Elle fait finalement valoir que le fait de ne pas avoir donné plus d'avertissements au requérant ne remet pas en cause la gravité des faits reprochés à son ancien salarié.

La partie défenderesse conclut partant que le licenciement du requérant est fondé et elle demande à voir rejeter ses demandes indemnitaires.

Le requérant fait valoir que la partie défenderesse s'est basée sur les remarques négatives du client pour le licencier.

Il fait encore valoir qu'PERSONNE4.), dont on ne connaîtrait pas le statut, l'a subjectivement évalué.

Le requérant fait finalement valoir qu'il est peu probable que la porte de la banque du client a été ouverte toute la nuit.

2) Quant aux motifs du jugement

En ce qui concerne en premier lieu le reproche relatif à l'abandon de poste du 24 mars 2021, il résulte des éléments du dossier, et notamment du planning du requérant pour le mois de mars 2021, que l'horaire de travail du requérant pour la journée du 24 mars 2021 a été de 8.00 heures à 16.00 heures.

Il ne saurait partant pas être reproché au requérant de ne pas avoir attendu son collègue de travail, PERSONNE5.), qui est arrivé avec quinze minutes de retard.

Il appartenait ainsi à PERSONNE5.) d'être à temps à son travail à 16.00 heures et le fait que la partie défenderesse n'a pas pu prester quinze minutes à son client est imputable au seul PERSONNE5.).

En ce qui concerne ensuite le reproche relatif à l'abandon de poste du 30 mars 2021, la partie défenderesse fait valoir que PERSONNE4.), responsable de la sécurité auprès de la SOCIETE2.), a constaté sur les enregistrements de vidéosurveillance de la banque que le requérant a le 30 mars 2021 quitté son travail à 21.50 heures au lieu de 22.00 heures.

Le requérant fait quant à lui valoir que ces enregistrements de vidéosurveillance constituent un mode de preuve illicite.

Or, l'employeur qui souhaite installer une vidéosurveillance devra, en plus du respect des lignes directrices de la Commission pour la protection des données, veiller au respect des dispositions de l'article L.261-1 du code du travail.

Ainsi, la vidéosurveillance ne doit pas servir à observer le comportement et les performances des membres du personnel du responsable du traitement en dehors des finalités pour lesquelles elle a été mise en place.

Abstraction faite que la partie défenderesse n'a en l'espèce pas établi que le requérant a été dûment informé de l'existence d'un système de vidéosurveillance chez la SOCIETE2.), les enregistrements de vidéosurveillance ne constituent en l'occurrence pas un mode de preuve licite alors qu'ils ne sont pas conformes aux dispositions de l'article L.161-1 du code du travail.

La partie défenderesse ne saurait donc pas être admise à prouver les faits reprochés au requérant par des enregistrements qu'elle a obtenus de la part de son client au moyen de caméras de vidéosurveillance.

Il y a partant lieu d'écarter la capture d'écran des caméras de surveillance de la SOCIETE2.) des débats.

A titre superfétatoire, cette capture d'écran ne démontre pas que le requérant a quitté la banque le 30 mars 2021 à 21.50 heures.

La partie défenderesse n'a partant pas démontré que le requérant a abandonné son poste de travail le 30 mars 2021 à 21.50 au lieu de 22.00 heures.

Le tribunal de ce siège ne saurait en effet à ce sujet pas se baser sur le mail de PERSONNE4.) du 31 mars 2021 et sur l'attestation testimoniale de PERSONNE2.) alors que PERSONNE4.) et PERSONNE2.) se sont basés sur la capture d'écran des caméras de surveillance pour dire que le requérant a abandonné son poste de travail le 30 mars 2021.

En ce qui concerne ensuite le fait que la porte « employés » de la banque aurait été ouverte toute la nuit, il résulte de l'attestation testimoniale de PERSONNE6.) que l'agent de sécurité qui a fait l'ouverture de la banque le 31 mars 2020 vers 5.30 heures du matin a informé PERSONNE6.) qu'il avait trouvé la porte d'entrée/sortie du personnel située au rez-de-chaussée côté rue (...) mal enclenchée et ouverte.

Il résulte ensuite de cette attestation testimoniale que les faits n'ont pu être reconstitués que grâce au visionnage de la caméra de surveillance de la banque.

Or, tel qu'il résulte des développements qui précèdent, les enregistrements de vidéosurveillance constituent en l'espèce un moyen de preuve illicite, de sorte que la partie défenderesse n'a pas prouvé les faits qu'elle reproche au requérant le 30 mars 2021.

En effet, le simple fait que la porte « employés » de la banque a été mal enclenchée et ouverte au matin du 31 mars 2021 ne démontre pas que le requérant l'a mal fermée le 30 mars 2021 au soir.

En ce qui concerne ensuite l'absence injustifiée du 2 novembre 2020, le requérant ne conteste pas qu'il a été absent de son travail ce jour-là, mais il fait valoir qu'il a justifié cette absence par l'envoi d'un certificat médical à la partie défenderesse.

Or, le requérant est resté en défaut de prouver qu'il a pour la journée du 2 novembre 2020 rempli les formalités prescrites par l'article L.121-6 du code du travail, de sorte que son absence pour cette journée doit être considérée comme étant une absence injustifiée.

En ce qui concerne ensuite le retard de vingt-cinq minutes que le requérant aurait en date du 12 novembre 2020 eu auprès du client SOCIETE3.), il résulte en premier lieu du planning du requérant pour le mois de novembre 2020, non contesté par le requérant, que ce dernier a en date du 12 novembre 2020 été planifié auprès du client en question de 18.00 heures à 22.00 heures.

Il résulte ensuite d'un mail du bureau de contrôle de la partie défenderesse que le requérant est le jour en question arrivé chez le client avec un retard de vingt-cinq minutes.

En ce qui concerne finalement le retard de quarante minutes que le requérant aurait en date du 25 novembre 2020 eu auprès du client SOCIETE4.) à LIEU1.), il résulte d'un mail du bureau de contrôle que le requérant est arrivé chez le client avec un retard de quarante minutes.

Le requérant ne conteste d'ailleurs pas ce retard, mais il fait plaider que ce retard a été provoqué par la partie défenderesse qui lui aurait donné une fausse adresse de son lieu de travail.

Or, il résulte d'un mail du requérant du 26 novembre 2020 que la partie défenderesse a initialement communiqué au requérant une fausse adresse sur son lieu de travail et qu'il s'est rendu chez le client après avoir eu son adresse exacte du bureau de contrôle.

Le requérant a envoyé ce mail à PERSONNE7.) qui a accepté ses explications.

Si le requérant a partant été en retard le 25 novembre 2020 à son lieu de travail, c'est parce que la partie défenderesse ne lui a à l'origine pas communiqué la bonne adresse.

Le motif du licenciement relatif au retard du 25 novembre 2020 n'est partant pas réel.

Il résulte des développements qui précèdent que la partie défenderesse a réussi à prouver que le requérant a été en absence injustifiée le 2 novembre 2020 et qu'il a en date du 12 novembre 2002 eu un retard de vingt-cinq minutes auprès du client.

Or, ces fautes ne justifient pas un licenciement avec effet immédiat.

Le licenciement que la partie défenderesse a prononcé à l'encontre du requérant par courrier daté du 15 avril 2021 doit partant être déclaré abusif.

Il n'y a partant plus lieu de faire droit à l'offre de preuve de la partie défenderesse qui est devenue superfétatoire.

D. Quant aux demandes indemnitaires

a) Quant au dommage matériel

1) Quant aux moyens des parties au litige

Le requérant demande en premier lieu à voir condamner la partie défenderesse à lui payer le montant de 3.627,43 € à titre de réparation du préjudice matériel qu'il aurait subi du fait de son licenciement abusif.

La partie défenderesse conteste la première demande indemnitaire du requérant dans son principe et dans son quantum.

Elle fait en premier lieu valoir que le requérant a eu un comportement passif en ce qui concerne ses recherches d'emploi.

Elle fait ainsi valoir que les assignations de l'ADEM que le requérant a versées au dossier ne sont pas à prendre en compte pour déterminer si le requérant a activement recherché du travail alors que l'ADEM aurait demandé à ce que son ancien salarié se présente.

Elle fait ensuite valoir que le requérant n'a fait aucune recherche d'emploi du 15 avril 2021, jour de son licenciement, jusqu'au 10 novembre 2021 et que les recherches qu'il a faites après cette dernière date sont tardives.

Elle fait ensuite valoir que la pièce du requérant attestant du fait qu'il doit payer une pension alimentaire n'est pas pertinente alors qu'elle ne prouverait pas le dommage financier de son ancien salarié après son licenciement.

Elle fait ensuite valoir que le fait que le requérant, qui aurait un crédit à la consommation et un loyer à payer, ne justifie pas de sa recherche d'emploi pour combler la situation.

Elle fait ensuite valoir que le CV du requérant, qui s'arrêterait en 2013, n'est pas à jour, de sorte qu'il serait plus difficile d'avoir des réponses à des demandes d'emploi.

Elle conclut partant que la situation financière du requérant ne lui est pas imputable.

La partie défenderesse fait finalement valoir que le requérant, qui n'aurait pas effectué de décompte pour son préjudice matériel, n'a pas établi le quantum de sa demande.

Le requérant a en cours de délibéré versée un décompte et des fiches de salaire à l'appui de la première demande indemnitaire.

La partie défenderesse, qui a en cours de délibéré dit maintenir ses moyens, n'a pas demandé le rejet de ces documents, de sorte qu'il y a lieu de les prendre en considération.

2) Quant aux motifs du jugement

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.

Comme l'a à juste titre fait plaider la partie défenderesse, le fait que le requérant a reçu des cartes d'assignation de l'ADEM ne l'a pas dispensé de rechercher de son côté activement un nouvel emploi immédiatement après son congédiement.

Or, d'après les pièces que le requérant a versées au dossier, le requérant n'a fait ses premières recherches d'emploi que le 26 octobre 2021, soit six mois après son licenciement.

Le requérant n'a partant pas prouvé qu'il a fait les efforts nécessaires pour trouver un nouvel emploi et pour minimiser son préjudice, de sorte qu'il doit être débouté de sa demande en réparation du préjudice matériel qu'il aurait subi du fait de son licenciement abusif.

b) Quant au dommage moral

1) Quant aux moyens des parties au litige

Le requérant demande ensuite à voir condamner la partie défenderesse à lui payer le montant de 15.000.- € à titre de réparation du préjudice moral qu'il aurait subi du fait de son licenciement abusif.

La partie défenderesse conteste la deuxième demande indemnitaire du requérant dans son principe et dans son quantum.

Elle fait valoir que le requérant ne verse aucune pièce qui prouverait qu'il a subi un dommage moral du fait de son licenciement.

Elle fait ainsi valoir que le certificat médical que le requérant a versé au dossier, qui aurait été établi un an après le licenciement, est trop tardif et sans lien avec le licenciement.

Elle fait à titre subsidiaire valoir que le montant que le requérant réclame au titre de son préjudice moral est exagéré.

La partie défenderesse donne à ce sujet à considérer que l'ancienneté du requérant dans sa société est faible.

2) Quant aux motifs du jugement

Le licenciement 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 dépendant 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 tracas.

Le salarié subit en outre un préjudice moral du fait de l'atteinte portée à sa dignité de salarié qui est à évaluer en fonction de la durée des relations de travail et des circonstances dans lesquelles le licenciement s'est opéré.

La requérant, qui n'a pas établi qu'il a activement cherché un nouvel emploi immédiatement après son licenciement, n'a de ce fait pas démontré qu'il s'est fait des soucis pour son avenir professionnel.

Le requérant a cependant subi un préjudice moral du fait de l'atteinte portée à sa dignité de salarié, préjudice moral que le tribunal de ce siège fixe à la somme de 2.500.- €

c) Quant à l'indemnité compensatoire de préavis

1) Quant aux moyens des parties au litige

Le requérant demande ensuite à voir condamner la partie défenderesse à lui payer le montant de 5.490,72 € à titre d'indemnité compensatoire de préavis.

La partie défenderesse conteste la troisième demande indemnitaire du requérant dans son principe et dans son quantum.

Elle fait ainsi valoir que le montant du salaire mensuel du requérant n'est établi pas aucune fiche de salaire.

Elle fait finalement valoir qu'il y a lieu de déduire les indemnités de chômage de l'indemnité compensatoire de préavis alors qu'un salaire ne pourrait pas être donné deux fois.

2) Quant aux motifs du jugement

Aux termes de l'article L.124-6 du code du travail :

« La partie qui résilie le contrat de travail à durée indéterminée sans y être autorisée par l'article L.124-10 ou sans respecter les délais de préavis visés aux articles L.124-4 et L.124-5 est tenue de payer à l'autre partie une indemnité compensatoire de préavis égale au salaire correspondant à la durée du préavis ou, le cas échéant, à la partie de ce délai restant à courir.

En cas de résiliation du contrat avec effet immédiat à l'initiative du salarié pour motif grave procédant du fait ou de la faute de l'employeur conformément à l'article L.124-10 et dont la résiliation est jugée justifiée et fondée par la juridiction du travail, le salarié a droit à une indemnité compensatoire de préavis qui est égale au salaire correspondant à la durée du préavis à respecter par l'employeur.

L'indemnité prévue aux alinéas qui précèdent ne se confond ni avec l'indemnité de départ visée à l'article L.124-7, ni avec la réparation visée à l'article L.124-10.

Le salarié qui a sollicité et obtenu l'octroi de l'indemnité de préretraite ne peut prétendre à l'octroi de l'indemnité compensatoire de préavis. ».

En outre, aux termes de l'article L.124-3(2) du code du travail :

« En cas de licenciement d'un salarié à l'initiative de l'employeur, le contrat de travail prend fin :

à l'expiration d'un délai de préavis de deux mois pour le salarié qui justifie auprès du même employeur d'une ancienneté de services continus inférieure à cinq ans ;

à l'expiration d'un délai de préavis de quatre mois pour le salarié qui justifie auprès du même employeur d'une ancienneté de services continus comprise entre cinq ans et moins de dix ans ;

à l'expiration d'un délai de préavis de six mois pour le salarié qui justifie auprès du même employeur d'une ancienneté de services continus de dix ans au moins. ».

Etant donné que le licenciement du requérant a été déclaré abusif et que le requérant a une ancienneté de services auprès de la partie défenderesse qui est inférieure à cinq ans, le requérant a en application des deux dispositions légales précitées droit à une indemnité compensatoire de préavis de deux mois de salaire.

S'il a été décidé à d'itératives reprises que l'indemnité compensatoire de préavis redue par l'employeur au salarié suite à un licenciement avec effet immédiat déclaré abusif présente un caractère forfaitaire et qu'elle est due dans considération du préjudice réellement subi du fait de la brusque rupture du contrat de travail et qu'elle constitue partant un substitut de salaire qui ne peut être réduit ou supprimé, force est de constater qu'il en va autrement lorsque le salarié perçoit des indemnités de chômage pendant la période censée couverte par l'indemnité compensatoire de préavis.

Dans cette hypothèse et par application des articles L.521-4 et suivants du code du travail, les indemnités de chômage sont déduites de l'indemnité compensatoire de préavis, le salarié placé en chômage ne pouvant être financièrement mieux placé que s'il était encore engagé dans une relation de travail.

Il en résulte que c'est la perte de rémunération qui est réparée par l'indemnité compensatoire de préavis, à savoir en l'espèce la rémunération pendant les deux mois suivant le licenciement du requérant.

Dans la mesure où l'ETAT a partiellement comblé le manque à gagner du salarié par l'octroi d'indemnités de chômage, ces montants sont à déduire du montant de l'indemnité compensatoire de préavis à laquelle le salarié a droit en principe.

Le requérant ayant pour la période allant du 21 avril au 15 juin 2021 touché de l'ADEM le montant de (714,24 €+ 2.142,71 €+ 1.071,36 €=) 3.928,31 € à titre d'indemnités de chômage, la demande du requérant en allocation d'une indemnité compensatoire de préavis doit au vu des considérations qui précèdent être déclarée fondée pour le montant de [2(mois) X 2.738,27 €(salaire mensuel) - 3.928,31 €=) 1.548,23 €

d) Quant à l'indemnité pour irrégularité formelle du licenciement

1) Quant aux moyens des parties au litige

Le requérant demande ensuite à voir condamner la partie défenderesse à lui payer le montant de 2.600.- € à titre d'indemnité pour irrégularité formelle de son licenciement.

La partie défenderesse conclut au rejet de cette demande alors que le licenciement serait fondé.

Elle fait à titre subsidiaire valoir qu'elle a correctement suivi la procédure de licenciement et qu'aucune faute ne peut lui être reprochée à ce sujet.

Elle fait en effet valoir que le requérant a reçu la lettre de convocation à l'entretien préalable de son licenciement et que la lettre de licenciement a été envoyée à sa dernière adresse.

La partie défenderesse demande partant le rejet de la quatrième demande indemnitaire du requérant.

2) Quant aux motifs du jugement

Aux termes de l'article L.124-12(3) du code du travail :

« La juridiction du travail qui conclut à l'irrégularité formelle du licenciement en raison d'une formalité qu'elle juge substantielle doit examiner le fond du litige et condamner l'employeur, si elle juge que le licenciement n'est pas abusif quant au fond, à verser au salarié une indemnité qui ne peut être supérieure à un mois de salaire.

L'indemnité visée à l'alinéa qui précède ne peut être accordée lorsque la juridiction du travail juge le licenciement abusif quant au fond. ».

Etant donné que le licenciement du requérant a été déclaré abusif, la demande du requérant en paiement d'une indemnité pour irrégularité formelle de son licenciement doit en application de l'article L.124-12(3) du code du travail être déclarée non fondée.

III. Quant à la demande du requérant en majoration du taux d'intérêt

En ce qui concerne ses demandes pécuniaires, le requérant demande encore la majoration du taux d'intérêt de trois points à partir du premier jour du troisième mois qui suit la notification du présent jugement.

Il y a lieu de faire droit à cette demande sur base de l'article 2 de la loi du 10 juin 2005 portant modification de la loi du 18 avril 2004 relative aux délais de paiement et aux intérêts de retard.

IV. Quant à la demande de l'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, pris en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'emploi

L'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, pris en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'emploi, demande sur base de l'article L.521-4 du code du travail la condamnation de la partie malfondée au fond du litige à lui rembourser le montant de 26.106,12 € à titre des indemnités de chômage qu'il a versées au requérant pour la période allant du 21 avril 2021 au 20 avril 2022 inclus, ce montant avec les intérêts légaux à partir de la demande jusqu'à solde.

Or, d'après l'article L.521-4(5) du code du travail, le jugement ou l'arrêt déclarant abusif le licenciement du salarié ou justifié la résiliation du contrat de travail par le salarié motivée par un acte de harcèlement sexuel ou par des motifs graves procédant du fait ou de la faute de l'employeur condamne l'employeur à rembourser au Fonds pour l'emploi les indemnités de chômage par lui versées au salarié ainsi qu'aux services publics de l'emploi étrangers en application du règlement (CE) N° 883/2004 du Parlement Européen et du Conseil du 29 avril 2004 portant coordination des systèmes de sécurité sociale pour la ou les périodes couvertes par les salaires ou indemnités que l'employeur est tenu de verser en application du jugement ou de l'arrêt.

Etant donné que la demande du requérant en réparation du préjudice matériel qu'il aurait subi du fait de son licenciement abusif a été déclarée non fondée, les conditions exigées pour le recours de l'ETAT ne sont pas remplies.

Aucune disposition légale ne permet en effet à l'ETAT, en cas de licenciement abusif, de présenter un recours en remboursement d'indemnités de chômage sans qu'une condamnation en réparation du préjudice matériel subi par le salarié n'ait été prononcée à l'encontre de l'employeur ; la période à prendre en considération dans pareille hypothèse – l'intégralité ou partie seulement de la période de référence pendant laquelle l'ETAT a fait des prestations de chômage – n'étant par ailleurs pas déterminée par un texte légal.

A défaut de base légale prévoyant le recours de l'ETAT dans les circonstances données, sa demande est à rejeter comme n'étant pas fondée.

V. Quant à la demande des parties au litige en allocation d'une indemnité de procédure

Le requérant demande encore une indemnité de procédure d'un montant de 2.500.- € sur base de l'article 240 du nouveau code de procédure civile.

Il est inéquitable de laisser à la charge du requérant l'intégralité des sommes exposées par lui et non comprises dans les dépens.

Eu égard à la nature de l'affaire, aux soins qu'elle requiert, aux difficultés qu'elle comporte et à son sort, il échet de fixer l'indemnité de procédure devant revenir au requérant à la somme de 1.000.- €

La partie défenderesse réclame quant à elle une indemnité de procédure d'un montant de 1.500.- €

La demande de la partie défenderesse en allocation d'une indemnité de procédure doit être déclarée non fondée eu égard à l'issue du litige.

VI. Quant à la demande du requérant en exécution provisoire du présent jugement

Le requérant demande finalement l'exécution provisoire du présent jugement nonobstant toute voie de recours, sans caution et avant enregistrement.

La demande du requérant en exécution provisoire du présent jugement doit être déclarée non fondée pour la condamnation à la réparation du préjudice moral que le requérant a subi du fait de son licenciement abusif, ainsi que pour la condamnation au paiement de l'indemnité compensatoire de préavis, alors que les conditions d'application des articles 115 et 148 alinéa 3 du nouveau code de procédure civile ne sont pas remplies en l'espèce.

La dernière demande du requérant doit être rejetée pour le surplus eu égard à l'issue du litige.

PAR CES MOTIFS

le Tribunal du Travail de et à Luxembourg

statuant contradictoirement entre parties et en premier ressort,

déclare irrecevable la demande de PERSONNE1.) en nullité de son licenciement ;

déclare sa demande recevable en la forme pour le surplus ;

donne acte à PERSONNE1.) qu'il réduit sa demande en réparation du préjudice matériel qu'il aurait subi du fait de son licenciement abusif à la somme de 3.627,43 €;

lui **donne** encore acte qu'il réduit sa demande en paiement d'une indemnité compensatoire de préavis à la somme de 5.490,72 €;

donne finalement acte 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 ;

déclare le licenciement que la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) s.à r.l. a prononcé à l'encontre de PERSONNE1.) par courrier daté du 15 avril 2021 abusif ;

déclare non fondée la demande de PERSONNE1.) en réparation du préjudice matériel qu'il aurait subi du fait de son licenciement abusif et la rejette ;

déclare fondée sa demande en réparation du préjudice moral qu'il a subi de ce fait pour le montant de 2.500.- €;

déclare fondée sa demande en paiement d'une indemnité compensatoire de préavis pour le montant de 1.548,23 €;

déclare non fondée sa demande en paiement d'une indemnité pour irrégularité formelle de son licenciement et la rejette ;

partant **condamne** la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) s.à r.l. à payer à PERSONNE1.) le montant de (2.500.- €+ 1.548,23 €=) 4.048,23 €avec les intérêts légaux à partir du 28 juin 2021, date du dépôt de la requête, jusqu'à solde ;

dit que pour ce montant, le taux d'intérêt légal sera majoré de trois points à l'expiration d'un délai de trois mois à compter de la notification du présent jugement ;

déclare non fondée la demande de l'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, pris en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'emploi, et la rejette ;

déclare fondée la demande de PERSONNE1.) en allocation d'une indemnité de procédure pour le montant de 1.000.- €;

partant **condamne** la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) s.à r.l. à payer à PERSONNE1.) le montant de 1.000.- €sur base de l'article 240 du nouveau code de procédure civile ;

déclare non fondée la demande de la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) s.à r.l. en allocation d'une indemnité de procédure et la rejette ;

déclare non fondée la demande de PERSONNE1.) en exécution provisoire du présent jugement et la rejette ;

condamne la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) s.à r.l. à tous les frais et dépens de l'instance.

Ainsi fait et jugé par Béatrice SCHAFFNER, juge de paix de et à Luxembourg, siégeant comme Présidente du Tribunal du Travail de et à Luxembourg, et les assesseurs prédits, et prononcé, par la Présidente à ce déléguée, assistée du greffier Yves ENDERS, en audience publique, date qu'en tête, au prétoire de la Justice de Paix à LUXEMBOURG, et qui ont signé le présent jugement.

s. Béatrice SCHAFFNER

s. Yves ENDERS