

Texte pseudonymisé

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

Rép.no. 2600/23  
L-TRAV-43/23

**JUSTICE DE PAIX DE LUXEMBOURG**

**AUDIENCE PUBLIQUE EXTRAORDINAIRE  
DU LUNDI, 16 OCTOBRE 2023**

LE TRIBUNAL DU TRAVAIL DE ET A LUXEMBOURG

DANS LA COMPOSITION:

Béatrice HORPER  
Philippe HECK  
Michel DI FELICE  
Véronique JANIN

Juge de paix, Présidente  
Assesseur - employeur  
Assesseur - salarié  
Greffière assumée

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

**PERSONNE1.),**

demeurant à L-ADRESSE1.),

**PARTIE DEMANDERESSE**

comparant par Maître Cathy ARENDT, avocat à la Cour, demeurant à Luxembourg,

**ET:**

**SOCIETE1.) ASBL,**

établie et ayant son siège social à L-ADRESSE2.), représentée par son conseil d'administration actuellement en fonctions et inscrite au Registre de Commerce et des Sociétés de Luxembourg sous le numéro NUMERO1.),

## **PARTIE DEFENDERESSE**

comparant par Maître René DIEDERICH, avocat à la Cour, demeurant à Luxembourg,

### **EN PRÉSENCE DE :**

## **L'ÉTAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG,**

pris en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'Emploi sur base de l'article L.521-4 du Code du Travail, représenté par son Ministre d'Etat, établi à L-2910 Luxembourg, 4, rue de la Congrégation,

comparant par Maître Giulio RICCI, avocat exerçant sous son titre professionnel d'origine, 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 24 janvier 2023, sous le numéro fiscal 43/23.

Sur convocations émanant du greffe, les parties furent convoquées à l'audience publique du 22 février 2023. L'affaire subit ensuite trois remises contradictoires et fut utilement retenue à l'audience publique du 27 septembre 2023 à laquelle les parties furent entendues en leurs moyens et conclusions.

Le Tribunal prit ensuite l'affaire en délibéré et, à l'audience publique de ce jour, il rendit le

### **JUGEMENT QUI SUIT:**

#### **I. La procédure**

Par requête déposée au greffe de la Justice de paix de et à Luxembourg en date du 24 janvier 2023, PERSONNE1.) a fait convoquer l'association sans but lucratif SOCIETE1.) ASBL devant le Tribunal du travail de ce siège pour voir constater que sa démission résultant de son refus d'accepter une modification unilatérale des conditions de travail avec effet immédiat s'analyse en un licenciement irrégulier et abusif et à voir condamner l'association défenderesse à lui payer les montants suivants, à augmenter des intérêts légaux :

- |  |                 |
|--|-----------------|
| - indemnité compensatoire de préavis :           | 11.489,74 euros |
| - dommages et intérêts pour préjudice matériel : | 35.000 euros    |
| - dommages et intérêts pour préjudice moral :    | 20.000 euros    |
| - indemnité de congé non pris :                  | p.m.            |

La requérante demande encore la condamnation de l'association SOCIETE1.) ASBL au paiement des frais et dépens de l'instance et d'une indemnité de procédure de 5.000 euros.

A l'audience du 27 septembre 2023, la requérante a renoncé à sa demande en paiement d'une indemnité de congé non pris et elle a ramené sa demande en paiement de dommages et intérêts du chef du préjudice matériel à 11.995,17 euros.

A cette même audience, l'association SOCIETE1.) ASBL a conclu reconventionnellement à la condamnation de la requérante à lui payer une indemnité de procédure de 5.000 euros.

L'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, pris en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'emploi (ci-après l'ETAT) a déclaré qu'il exerce un recours sur base de l'article L.521-4 du Code du travail et a conclu à la condamnation de la partie mal fondée à lui payer la somme de 34.497,74 euros à titre de remboursement des indemnités de chômage versées à la requérante pour la période du 18 janvier au 31 août 2023.

## II. Les faits

PERSONNE1.) a été engagée, à compter du 1<sup>er</sup> septembre 2019, par l'association SOCIETE1.) ASBL en qualité d'enseignante par contrat de travail à durée indéterminée du 1<sup>er</sup> août 2019.

Le 1<sup>er</sup> septembre 2022, les parties ont conclu un avenant au contrat de travail selon lequel la requérante occuperait, en sus de ses fonctions d'enseignante, le poste de « Director of Key Stage 4 » pour la période allant du 1<sup>er</sup> septembre 2022 au 31 août 2024.

Dans sa requête, PERSONNE1.) explique que lors d'une réunion du 19 décembre 2022, le directeur de l'école, PERSONNE2.), lui aurait reproché d'avoir, dans des réunions, utilisé des termes insultants à l'égard d'élèves et de collègues de travail.

Le 16 janvier 2023, PERSONNE1.) aurait été informée oralement de la décision de l'association employeuse de la démettre de ses fonctions de « Director of Key Stage 4 » avec effet au 17 janvier 2023.

L'association SOCIETE1.) ASBL aurait confirmé cette décision le lendemain par un courrier intitulé « warning letter » libellé dans les termes suivants :

(fichier)

Invoquant les dispositions de l'article L.121-7 du Code du travail, PERSONNE1.) a résilié le contrat de travail par courrier de son mandataire du 17 janvier 2023.

## III. Les prétentions et moyens des parties

PERSONNE1.) fait plaider que le retrait des fonctions de « Director of Key Stage 4 » constitue une modification d'une condition essentielle du contrat de travail en sa défaveur. L'article L.121-7 du Code du travail serait dès lors applicable en l'espèce.

Dans ce contexte, la requérante fait plaider que son refus de la modification devrait s'analyser en un licenciement qui serait à déclarer abusif dans la mesure où la lettre notifiant la modification ne serait pas rédigée dans des termes suffisamment précis pour satisfaire à la condition de précision imposée par la loi.

A titre subsidiaire, elle est d'avis que la chronologie des faits permettrait de conclure que la décision est intervenue tardivement. En effet, dans la mesure où les faits reprochés auraient déjà été abordés lors d'une réunion le 19 décembre 2022, ils se seraient nécessairement réalisés avant cette date de sorte qu'il y aurait lieu d'admettre, à défaut pour l'association défenderesse de fournir plus de précisions, que la modification notifiée le 17 janvier 2023 est intervenue plus d'un mois après les faits et leur connaissance par l'employeur.

La requérante conteste par ailleurs le moindre écart de conduite tant en sa qualité d'enseignante qu'en sa qualité de « Director of Key Stage 4 » ; les reproches contenus dans la lettre du 17 janvier 2023 sont formellement contestés et laisseraient par ailleurs d'être établis.

En tout état de cause, PERSONNE1.) est d'avis que quand bien même les reproches seraient prouvés, ils ne seraient pas de nature à justifier le retrait des fonctions de « Director of Key Stage 4 ».

L'association SOCIETE1.) s'est rapportée à la sagesse du Tribunal quant à la recevabilité de la requête en la pure forme.

Quant au fond, elle a contesté toute modification d'une condition substantielle du contrat de travail en l'espèce. Les fonctions de « Director of Key Stage 4 » n'auraient été qu'un complément par rapport à l'occupation principale d'enseignante. Or, aucune modification ne serait intervenue par rapport à cette occupation principale. L'association conteste l'affirmation de PERSONNE1.) suivant laquelle son titre de « Director of Key Stage 4 » lui aurait conféré une supériorité hiérarchique par rapport aux autres enseignants ; le « Director of Key Stage 4 » n'aurait exercé que des fonctions d'encadrement. La conclusion de la requérante suivant laquelle le retrait des fonctions de « Director of Key Stage 4 » aurait impliqué la perte du complément de salaire de 662,16 euros par mois est également contestée. Cette conclusion serait purement hypothétique, la question n'ayant jamais été abordée et PERSONNE1.) ayant démissionné avant de pouvoir vérifier si et dans quelle mesure le retrait des fonctions de « Director of Key Stage 4 » avait des répercussions sur sa rémunération. Force serait par ailleurs de relever que l'avenant au contrat de travail n'avait été conclu que pour la période du 1<sup>er</sup> septembre 2022 jusqu'au 31 août 2024 et que l'association SOCIETE1.) ASBL aurait, dans le cadre d'une réorganisation, supprimé le poste de « Director of Key Stage 4 » à compter de septembre 2023.

A titre subsidiaire, l'association défenderesse verse deux attestations testimoniales pour établir la réalité des griefs.

Il y aurait dès lors lieu de débouter PERSONNE1.) de l'ensemble de ses demandes.

A titre plus subsidiaire, pour le cas où le Tribunal retiendrait que la démission de PERSONNE1.) doit s'analyser en un licenciement avec effet immédiat abusif, l'association SOCIETE1.) ASBL conteste les demandes indemnitaires en leurs principes et quanta. Il y aurait lieu de constater que par sa réaction impulsive, la requérante s'est elle-même placée dans une situation de non-emploi.

#### IV. Les motifs de la décision

##### A. La modification du contrat de travail

L'article L.121-7 du Code du travail dispose que :

*« Toute modification en défaveur du salarié portant sur une clause essentielle du contrat de travail doit, sous peine de nullité, être notifiée au salarié dans les formes et délais visés aux articles L.124-2 et L.124-3 et indiquer la date à laquelle elle sort ses effets. Dans ce cas, le salarié peut demander à l'employeur les motifs de la modification et l'employeur est tenu d'énoncer ces motifs dans les formes et délais prévus à l'article L.124-5.*

*La modification immédiate pour motif grave doit être notifiée au salarié, sous peine de nullité, dans les formes et délais prévus aux articles L.124-2 et L.124-10.*

*La résiliation du contrat de travail découlant du refus du salarié d'accepter la modification lui notifiée constitue un licenciement susceptible du recours judiciaire visé à l'article L.124-11 ».*

L'association SOCIETE1.) ASBL conteste l'application de cet article en soutenant que le retrait des fonctions de « Director of Key Stage 4 » ne constitue pas une modification d'une clause essentielle du contrat de travail de la requérante.

Le Tribunal constate qu'il résulte de l'addendum du 1<sup>er</sup> septembre 2022 que PERSONNE1.) devait exercer, en sus de ses fonctions d'enseignante, celles de « Director of Key Stage 4 ».

L'article 5 de cet addendum stipule :

5. REMUNERATION

During the time of this addendum, the Employee remains allocated to point 5 (T5) of the Teachers' salaries pay scale. The monthly gross salary will therefore be €5,082.71 at cost of living index 877.01. This gross salary is payable twelve times a year and *pro-rata temporis*.

From September 1<sup>st</sup>, 2022 to August 31, 2024, the position of Director of Key Stage 4 being placed on point 4 of the Posts of Responsibility scale, the Employee will therefore also receive an additional gross amount of €662.16 per month at cost of living index 877.01.

For the duration of this addendum, the Employee remains entitled to 18 luncheon vouchers per month of a value of €10.80 each, *pro-rata temporis* and during the 10 months between September and June.

Il résulte clairement de cette disposition que le paiement d'un complément mensuel brut de 662,16 euros est directement lié à l'occupation du poste de « Director of Key Stage 4 ». Les fiches de salaire des mois de septembre à décembre 2022, versées en cause par PERSONNE1.), font d'ailleurs toutes apparaître un montant brut de 662,16 euros à titre de « Complementaries » et dans la case « Explanatory texte » figure, à chaque fois, la mention « Director of Key Stage - L4 01/sept/22-31/août/24 ».

Le Tribunal retient dès lors que le paiement d'un complément de salaire brut mensuel de 662,16 euros était directement lié aux fonctions de « Director of Key Stage 4 » de sorte que, conformément aux conclusions de la requérante, celle-ci pouvait légitimement présumer que le retrait de ces fonctions allait entraîner la perte du complément de salaire y afférant. Le Tribunal rejoint encore PERSONNE1.) sur le fait que si l'association SOCIETE1.) ASBL avait eu l'intention, contre toute logique, de maintenir le complément de salaire au-delà du 17 janvier 2023, il lui aurait appartenu de le spécifier. Il ne saurait être reproché à PERSONNE1.) de ne pas être restée en poste jusqu'à l'échéance du salaire du mois de janvier 2023, au risque que la partie adverse soutiennent qu'il y a eu acceptation tacite de la modification, pour vérifier si et

dans quelle mesure la révocation de son titre de « Director of Key Stage 4 » allait impacter sa rémunération.

Le Tribunal retient dès lors que le retrait des fonctions de « Director of Key Stage 4 » au 17 janvier 2023 impliquait nécessairement la perte du complément de 662,16 euros par mois à cette même date.

Il est indéniable que la diminution, par ailleurs sensible, de la rémunération constitue une modification en défaveur de la requérante portant sur une clause essentielle du contrat de travail, le paiement du salaire constituant l'obligation principale à la charge de l'employeur.

La circonstance que PERSONNE1.) n'avait été nommée au poste de « Director of Key Stage 4 » que pour une durée limitée n'est pas de nature à faire perdre à la modification son caractère substantiel dès lors qu'en l'espèce la cessation des fonctions de « Director of Key Stage 4 » est intervenue 20 mois avant la date prévue dans l'addendum du 1<sup>er</sup> septembre 2022.

L'affirmation de l'association SOCIETE1.) ASBL suivant laquelle, les postes de « Director of Key Stage 3 » et de « Director of Key Stage 4 » auraient été supprimés à compter du 1<sup>er</sup> septembre 2023 suite à une réorganisation structurelle ne saurait avoir la moindre incidence en l'espèce étant donné que cette décision a été notifiée aux enseignants le 19 janvier 2023 (pièce 7 de Maître Diederich), soit postérieurement à la démission avec effet immédiat de PERSONNE1.).

Il suit des développements qui précèdent que l'article L.121-7 du Code du travail est applicable en l'espèce.

L'article L.124-10 du Code du travail auquel renvoie expressément l'article L.121-7 dispose notamment :

*« (3) 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. Toutefois, la signature apposée par le salarié sur le double de la lettre de licenciement vaut accusé de réception de la notification. A défaut de motivation écrite le licenciement est abusif ».*

Dès lors, à l'instar d'une lettre de motivation d'un licenciement avec effet immédiat, la lettre notifiant une modification avec effet immédiat d'une condition essentielle du contrat de travail doit permettre au salarié concerné (et aux juridictions, le cas échéant) de comprendre exactement les motifs de la modification et d'en apprécier la gravité. Cette lettre doit par ailleurs fixer ces motifs afin d'empêcher l'employeur d'invoquer à posteriori des motifs différents de ceux qui l'ont réellement amené à opérer la modification.

En l'espèce, le Tribunal se doit de constater que dans sa lettre du 17 janvier 2023, l'association défenderesse reproche à la requérante d'avoir manqué de respect à des élèves et à des collègues de travail en les insultant. Elle omet volontairement - prétendument par pudeur - d'indiquer les termes concrets que la requérante aurait employés. Il s'y ajoute que l'association défenderesse n'indique ni à quelles dates ni en présence de qui les propos en question auraient été tenus. Elle affirme que deux collègues de la requérante auraient confirmé l'usage des termes litigieux, sans révéler l'identité de ces deux personnes.

PERSONNE1.) se trouve dès lors dans l'impossibilité, d'une part, de discuter du caractère insultant des propos litigieux, d'autre part, de rapporter une quelconque preuve contraire. Il en va de même pour le Tribunal qui n'est pas en mesure d'apprécier la gravité des propos reprochés. La lettre manque également à sa fonction fixatrice dans la mesure où rien ne permet de vérifier que les propos qui sont actuellement rapportés dans le cadre d'attestations testimoniales coïncident effectivement avec ceux qui étaient, à l'époque, reprochés à la requérante.

Il s'ensuit que la lettre de notification de la modification ne satisfait pas aux critères de précision dégagés par la jurisprudence de sorte que la résiliation avec effet immédiat induite par la modification du contrat de travail notifiée le 17 janvier 2023 s'apparente à un licenciement avec effet immédiat abusif.

## B. Les conséquences financières du licenciement abusif

### 1. L'indemnité de préavis

L'article L.124-6 du Code de travail prévoit que la partie qui a mis fin au contrat sans y être autorisée par l'article L.124-10 ou sans respecter les délais de préavis des articles L.124-4 et L.124-5 doit payer à l'autre partie une indemnité compensatoire de préavis égale à la rémunération correspondante à la durée du préavis.

Il est précisé que cette indemnité ne se confond ni avec l'indemnité de départ ni avec la réparation visée à l'article L.124-10 du Code du travail.

Eu égard à l'ancienneté de la requérante, le délai de préavis aurait été de 2 mois.

En tenant compte de la date du 17 janvier 2023, la période théorique couverte par l'indemnité de préavis s'étend du 18 janvier au 17 mars 2023.

L'article L.521-4(5) du Code du travail dispose que « *le jugement ou l'arrêt déclarant abusif le licenciement [avec effet immédiat] 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 ou indemnités que l'employeur est tenu de verser en application du jugement ou de l'arrêt.*

[...]

*Le montant des indemnités de chômage que l'employeur est condamné à rembourser au Fonds pour l'emploi est porté en déduction des salaires ou indemnités que l'employeur est condamné à verser au salarié en application du jugement ou de l'arrêt ».*

Or, il résulte du décompte versé par l'ETAT que pour la période théoriquement couverte par l'indemnité de préavis, PERSONNE1.) a perçu des indemnités de chômage pour un montant total  $[2.082,79+4.727,17+(4.727,17/31 \times 17)] = 9.402,27$  euros.

Il s'ensuit qu'il y a lieu de condamner l'association SOCIETE1.) ASBL à payer la somme de 9.402,27 euros à l'ETAT et la somme de  $[(5.744,87 \times 2) - 9.402,27] = 2.087,47$  euros à PERSONNE1.).

### 2. Le préjudice matériel

PERSONNE1.) a, en principe, droit à des dommages et intérêts tenant compte du préjudice qu'elle a subi du fait de son licenciement abusif.

Dans la fixation des dommages et intérêts, il y a lieu de tenir compte notamment de la nature de l'emploi et de l'ancienneté de service du salarié ainsi que des intérêts légitimes tant du salarié que de ceux de l'employeur.

Il appartient dès lors à la requérante d'établir qu'elle a subi en l'espèce un dommage consécutif au congédiement abusif.

PERSONNE1.) réclame le paiement d'un montant de 11.995,17 euros correspondant à la perte de rémunération sur une période de référence allant du mois de janvier 2023 au mois de septembre 2023.

A l'appui de sa demande, elle donne à considérer qu'elle avait à l'époque de la résiliation de son contrat de travail très peu de chances de retrouver rapidement un emploi. Elle expose à cet égard qu'elle est de nationalité néerlandaise et qu'elle a vécu pendant longtemps aux Etats-Unis d'Amérique avant de suivre son époux au Grand-Duché. Elle aurait une formation en sciences forensiques. Comme elle ne maîtrise aucune des trois langues officielles du pays, elle ne pourrait postuler ni à un emploi au sein de la police ni à un poste d'enseignant dans un autre établissement scolaire. Afin de retrouver rapidement un emploi sur le marché luxembourgeois, elle suivrait actuellement une formation dans le domaine du cryptage informatique.

La requérante réfute l'argumentation de la partie défenderesse suivant laquelle, elle se trouverait seule à l'origine de sa situation de non-emploi. Elle est d'avis qu'il ne saurait lui être reproché de ne pas avoir accepté la modification qui lui était imposée à titre de sanction pour des faits qu'elle n'a eu de cesse de contester. Face à des accusations que la requérante ne pouvait pas accepter, elle n'aurait eu moralement aucun autre choix que de démissionner. Il lui aurait par ailleurs été très difficile de continuer à exercer sereinement son métier d'enseignante dans un tel contexte de fausses accusations.

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 nouveau travail, le salarié étant obligé de faire les efforts nécessaires pour trouver un nouvel emploi.

Le Tribunal constate d'emblée qu'il y a lieu, dans le cadre de l'appréciation du dommage matériel, de faire abstraction de la période du 18 janvier au 17 mars 2023 qui est d'ores et déjà couverte par l'indemnité compensatoire de préavis.

En ce qui concerne la période subséquente, PERSONNE1.) se limite à verser un document intitulé « efforts propres ». Il s'agit d'un document rédigé par la requérante elle-même récapitulant l'ensemble des démarches personnelles qu'elle affirme avoir entreprises pour retrouver un emploi. En raison de son caractère unilatéral, ce document est dépourvu de valeur probante. A défaut pour PERSONNE1.) de verser la moindre candidature, le Tribunal ne saurait constater qu'elle a activement et assidument recherché du travail de sorte que le lien direct entre la situation de non-emploi et la rupture de la relation contractuelle avec l'association défenderesse n'est pas établi.

Il y a dès lors lieu de débouter PERSONNE1.) de sa demande en paiement de dommages et intérêts du chef de préjudice matériel consécutif au licenciement.

### 3. Le préjudice moral

En ce qui concerne le préjudice moral, il convient de relever que la requérante a droit à la réparation du préjudice moral suite à son licenciement abusif du fait de l'atteinte à sa dignité de salariée et de l'anxiété quant à sa situation économique.

En l'espèce, PERSONNE1.) avait 31 ans et 3 années d'ancienneté auprès de l'association SOCIETE1.) ASBL au moment du licenciement.

Eu égard à l'âge de la requérante et de son ancienneté, mais également, des circonstances ayant entouré la résiliation du contrat de travail, le Tribunal retient que la requérante a souffert un préjudice moral et il fixe ex aequo et bono le montant des dommages et intérêts devant lui revenir de ce chef à 3.500 euros.

### C. La demande de l'ETAT

Aucune période de référence allant au-delà de la période couverte par l'indemnité compensatoire de préavis n'ayant été fixée par le Tribunal dans le cadre de l'appréciation du dommage matériel consécutif à la résiliation du contrat de travail, la demande de l'ETAT est à déclarer fondée, contre l'association SOCIETE1.) ASBL, pour le seul montant de 9.402,27 euros, conformément au raisonnement plus amplement expliqué dans la partie du présent jugement consacrée à l'indemnité compensatoire de préavis.

### D. Les demandes d'indemnité de procédure

Eu égard à l'issue du litige, il y a lieu de faire droit en son principe à la demande de PERSONNE1.) en paiement d'une indemnité de procédure dans la mesure où il serait inéquitable de laisser à sa charge l'entièreté des frais, non compris dans les dépens, qu'elle a dû exposer pour la défense de ses intérêts. Le Tribunal dispose d'éléments d'appréciation suffisants pour fixer ex aequo et bono cette indemnité au montant de 750 euros.

En revanche, il y a lieu de débouter l'association SOCIETE1.) ASBL de sa demande reconventionnelle en paiement d'une telle indemnité, la condition d'iniquité posée par l'article 240 du Nouveau code de procédure civile n'étant pas établie dans son chef.

## **PAR CES MOTIFS**

**le Tribunal du Travail de et à Luxembourg**

**statuant contradictoirement entre parties et en premier ressort,**

**déclare** la demande de PERSONNE1.) recevable en la forme ;

**donne 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 ;

**dit** que la résiliation du contrat de travail découlant du refus de PERSONNE1.) d'accepter la modification de son contrat de travail constitue un licenciement avec effet immédiat abusif ;

**déclare fondée** la demande de PERSONNE1.) en paiement d'une indemnité compensatoire de préavis à concurrence du montant de 2.087,47 euros ;

**déclare fondée** la demande de PERSONNE1.) en paiement de dommages et intérêts pour un préjudice moral consécutif au licenciement à concurrence du montant de 3.500 euros ;

partant **condamne** l'association sans but lucratif SOCIETE1.) ASBL à payer à PERSONNE1.) la somme de 5.587,47 euros avec les intérêts légaux à compter du 24 janvier 2023, date de la demande en justice, et jusqu'à solde ;

**déclare non fondée** la demande de PERSONNE1.) en paiement de dommages et intérêts pour un préjudice matériel et en déboute ;

**déclare fondée** la demande de PERSONNE1.) en paiement d'une indemnité de procédure à concurrence du montant de 750 euros ;

**condamne** l'association sans but lucratif SOCIETE1.) ASBL à payer à PERSONNE1.) le montant de 750 euros à titre d'indemnité de procédure ;

**déclare fondée** la demande de l'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, pris en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'emploi contre l'association sans but lucratif SOCIETE1.) ASBL sur base de l'article L.521-4 du Code du travail à concurrence du montant de 9.402,27 euros ;

**condamne** l'association sans but lucratif SOCIETE1.) ASBL à payer à l'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, pris en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'emploi la somme de 9.402,27 avec les intérêts légaux à compter du 27 septembre 2023, date de la demande en justice, jusqu'à solde ;

**déclare non fondée** la demande reconventionnelle de l'association sans but lucratif SOCIETE1.) ASBL tendant au paiement d'une indemnité de procédure et en déboute ;

**condamne** l'association sans but lucratif SOCIETE1.) ASBL aux frais et dépens de l'instance.

Ainsi fait et jugé par Béatrice HORPER, Juge de paix de et à Luxembourg, siégeant comme Présidente du Tribunal du travail, et les assesseurs prédits, et prononcé par la Présidente à ce déléguée, assistée de la greffière assumée Véronique JANIN, en audience publique, date qu'en tête, au prétoire de la Justice de paix à Luxembourg, et qui ont signé le présent jugement.