

Texte pseudonymisé

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

Rép.no. 3240/23
L-TRAV-42/23

JUSTICE DE PAIX DE LUXEMBOURG

**AUDIENCE PUBLIQUE DU
LUNDI, 11 DECEMBRE 2023**

LE TRIBUNAL DU TRAVAIL DE ET A LUXEMBOURG

DANS LA COMPOSITION:

Béatrice HORPER
Philippe HECK
Michel DI FELICE
Joé KERSCHEN

Juge de paix, Présidente
Assesseur - employeur
Assesseur - salarié
Greffier assumé

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

PERSONNE1.),

demeurant à L-ADRESSE1.),

PARTIE DEMANDERESSE

comparant par Maître Desislava GOSTEVA, avocat exerçant sous son titre professionnel d'origine, en remplacement de Maître Benoît MARÉCHAL, avocat exerçant sous son titre professionnel d'origine, les deux demeurant à Luxembourg,

ET:

SOCIETE1.) SARL,

société à responsabilité limitée, établie et ayant son siège social à L-ADRESSE2.), représentée par son représentant actuellement en fonctions et inscrite au Registre de Commerce et des Sociétés de Luxembourg sous le numéro NUMERO1.),

PARTIE DEFENDERESSE

comparant par Maître Harmonie MERAUD, avocat à la Cour, en remplacement de Maître Anne MOREL, avocat à la Cour, les deux demeurant à Leudelange,

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 Julie KEMMER, avocat, en remplacement de Maître Olivier UNSEN, 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 23 janvier 2023, sous le numéro 42/23.

Sur convocations émanant du greffe, les parties furent convoquées à l'audience publique du 7 février 2023. L'affaire subit ensuite plusieurs remises contradictoires et fut utilement retenue à l'audience publique du 30 octobre 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 du Tribunal du travail de et à Luxembourg en date du 23 janvier 2023, PERSONNE1.) a fait convoquer la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) SARL devant le Tribunal du travail aux fins de voir déclarer abusif le licenciement avec effet immédiat dont il a fait l'objet et pour y entendre condamner son ancien employeur à lui payer les montants suivants, augmentés des intérêts légaux :

- indemnité compensatoire de préavis : 45.587,84 euros
- indemnité de départ : 11.396,96 euros
- dommages et intérêts pour préjudice matériel : 68.381,76 euros
- dommages et intérêts pour préjudice moral : 50.000 euros

Le requérant conclut par ailleurs à la condamnation de la société défenderesse à lui remettre, sous peine d'astreinte, les documents suivants :

- une fiche de salaire non périodique liquidant notamment les congés non pris,

- une attestation patronale,
- un certificat de travail,
- un certificat de rémunération pour l'année 2022

Il conclut également à la condamnation de la société SOCIETE1.) SARL aux frais et dépens de l'instance et au paiement d'une indemnité de 1.500 euros sur base de l'article 240 du Nouveau code de procédure civile.

Finalement, le requérant demande que la décision soit déclarée exécutoire par provision.

A l'audience des plaidoiries du 30 octobre 2023, PERSONNE1.) a ramené sa demande de dommages et intérêts pour le préjudice matériel au montant de 30.000,42 euros.

A cette même audience, l'L'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, pris en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'emploi (ci-après l'ETAT) a demandé acte qu'il exerce un recours sur base de l'article L.521-4 du Code du travail et il a conclu à la condamnation de la partie mal fondée à lui payer la somme de 26.340,09 euros.

La société SOCIETE1.) SARL a reconventionnellement conclu à la condamnation du requérant à lui payer la somme de 1.500 euros à titre d'indemnité de procédure.

II. Les faits

PERSONNE1.) a été embauché par la société SOCIETE1.) SARL en qualité « director of depositary services » par contrat à durée indéterminée du 23 octobre 2015.

A compter du 9 septembre 2019, il occupait le poste de Business Development and Implementation Director ».

Le requérant a été licencié avec effet immédiat par courrier daté du 8 décembre 2022 libellé dans les termes suivants :

SCAN DE LA LETTRE DE LICENCIEMENT

III. Les prétentions et les moyens des parties

PERSONNE1.) conclut à voir déclarer abusif le licenciement dont il a fait l'objet.

Il conteste en premier lieu la précision de la lettre de licenciement.

Par ailleurs, les motifs avancés ne seraient ni réels ni sérieux et en tout état de cause ils ne seraient pas d'une gravité suffisante pour justifier un licenciement avec effet immédiat. Le requérant donne notamment à considérer dans ce contexte que la faute qui lui est reprochée ne se serait jamais matérialisée. En effet, le courriel litigieux aurait été bloqué à l'envoi. Contrairement aux affirmations de la société défenderesse, les deux fichiers en question ne contiendraient pas de données confidentielles de clients. Le requérant indique qu'il a été obligé de s'adresser des documents professionnels vers sa boîte électronique personnelle à plusieurs reprises par le passé en raison des problèmes techniques que rencontrait la société défenderesse et plus particulièrement eu égard au manque d'espace disponible dans son « cloud ».

Le requérant soutient que le motif invoqué dans la lettre du 8 décembre 2022 constitue un simple prétexte pour se séparer de lui à moindre coût. Dans ce contexte, il indique que par le passé la société aurait multiplié les tentatives de rompre la relation de travail.

Il donne par ailleurs à considérer que la société SOCIETE1.) SARL a tenté - après la rupture de la relation de travail - de maintenir une collaboration professionnelle sous une autre forme avec lui, ce qui prouverait que la relation de confiance n'était pas immédiatement et irrémédiablement rompue de sorte que la résiliation avec effet immédiat du contrat de travail ne saurait être justifiée.

La société SOCIETE1.) SARL conclut à voir débouter le requérant de ses demandes au motif que le licenciement est justifié.

Elle est d'avis que la lettre de licenciement est suffisamment précise. Elle admet que la lettre ne renseigne pas exactement quels documents étaient annexées au courriel litigieux, mais elle soutient qu'au cours de l'entretien préalable les documents en question auraient été précisément identifiés de sorte que le requérant ne saurait soutenir qu'il n'aurait pas compris de quels fichiers il est question en l'espèce.

La société défenderesse conteste par ailleurs les explications fournies par PERSONNE1.) quant à la nature de ces fichiers en soutenant que les deux fichiers contenaient des informations hautement confidentielles. Contrairement aux plaidoiries du requérant, il ne s'agissait pas de simples données de contact disponibles sur internet et qu'il aurait été facile de reconstituer. La société défenderesse soutient qu'il s'agissait, au contraire, du fruit d'un travail de compilation de plusieurs années contenant des coordonnées, des commentaires, des rapports d'activités, des données relatives à des clients, à de potentiels clients et à des partenaires commerciaux.

La société SOCIETE1.) SARL est par ailleurs d'avis que la simple circonstance que son pare-feu a bloqué le courriel litigieux au moment de son envoi ne saurait avoir d'incidence en l'espèce étant donné qu'il résulte incontestablement des éléments de la cause qu'PERSONNE1.) avait l'intention de s'adresser les deux fichiers et qu'il en a été empêché par un élément indépendant de sa volonté.

La société défenderesse relève également qu'PERSONNE1.) reconnaît dans sa requête qu'il avait déjà par le passé violé les procédures en matière de confidentialité en s'adressant à son adresse électronique personnelle des documents internes à la société défenderesse. La simple circonstance qu'à cette époque le pare-feu de la société n'ait pas été aussi performant et n'ait pas bloqué ces envois ne saurait être considéré comme une preuve de tolérance de la société à l'égard de cette pratique.

A titre subsidiaire, pour le cas où le licenciement serait déclaré abusif, la société SOCIETE1.) SARL conteste les demandes indemnitaires du requérant.

Dans ce contexte, elle soutient notamment que le requérant ne saurait réclamer des dommages et intérêts du chef de préjudice matériel et une indemnité compensatoire de préavis pour la même période théorique. Elle conteste également tout préjudice moral dans le chef du requérant.

IV. Les motifs de la décision

La demande ayant été introduite dans les formes et le délai prescrits par la loi, elle est recevable en la forme.

A. Le licenciement

Il résulte de l'article L.124-10 (3) du Code du travail que l'énonciation du ou des motifs d'un licenciement avec effet immédiat doit répondre aux exigences suivantes :

1) elle doit permettre 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,

2) elle doit être de nature à empêcher l'auteur de la résiliation d'invoquer a posteriori des motifs différents de ceux qui ont réellement provoqué la rupture,

3) elle doit permettre aux tribunaux d'apprécier la gravité de la faute commise et d'examiner si les griefs invoqués devant eux s'identifient avec les motifs notifiés.

Le requérant soutient que la lettre de licenciement ne satisfait pas à ces exigences.

A l'instar du requérant, le Tribunal constate que la société SOCIETE1.) SARL se limite à faire état de deux fichiers contenant prétendument d'importantes données protégées. Aucun élément de cette lettre ne permet d'identifier les deux fichiers concernés. Leur contenu n'est pas davantage identifié ni identifiable. Il est fait uniquement état du fait qu'il s'agirait de données confidentielles et prétendument protégées. Aucune indication n'est donnée sur la nature exacte des données en question. L'affirmation selon laquelle leur fuite aurait entraîné une violation des règles applicables en matière de données à caractère personnel n'est donc pas facilement vérifiable à la lecture du courrier.

La lettre est partant imprécise en ce qui concerne l'objet même de la faute qui est reproché au requérant.

Dans ces circonstances, la lettre ne remplit aucun des critères de précision énumérés ci-dessus.

En effet, elle ne permet pas au requérant de comprendre exactement ce qui lui est reproché. L'affirmation de la société SOCIETE1.) SARL suivant laquelle les deux fichiers auraient été identifiés de manière plus précise lors de l'entretien préalable est sans pertinence dans la mesure où cette circonstance, quand bien même établie, ne serait pas de nature à alléger l'exigence de précision de la lettre de licenciement.

Il s'y ajoute que le défaut de précision quant à la nature et à l'objet des données contenues dans les deux fichiers concernés, rend impossible l'appréciation de la gravité de la faute qui est reprochée au requérant.

Finalement, la lettre de licenciement manque à sa fonction de circonscrire le reproche. En effet, à défaut pour la société employeuse d'expliquer précisément quelles sont les données, dont le transfert vers la boîte électronique personnelle du requérant lui pose un problème, rien ne l'empêche de soutenir par la suite que ce sont d'autres données prétendument contenues dans les fichiers qui l'ont conduite à licencier le requérant.

Il suit des constatations qui précèdent que la lettre de licenciement n'est pas précise.

Comme une motivation imprécise est assimilée à un défaut de motivation, il y a lieu de constater que le licenciement est abusif.

B. Les demandes pécuniaires du requérant

1. L'incidence du recours de l'ETAT

L'ETAT déclare exercer un recours sur base de l'article L.521-4 du Code du travail contre la partie mal fondée et il réclame le paiement de la somme de 26.340,09 euros correspondante aux indemnités de chômage versées au requérant pendant la période allant du 22 décembre 2022 au 30 avril 2023.

En vertu de l'article L.521-4 (5) du Code du travail, le jugement ou l'arrêt déclarant justifiée la résiliation du contrat de travail par le salarié motivée 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 versées au salarié pour la ou les périodes couvertes par les salaires ou indemnités que l'employeur est tenu de verser au salarié. Il est précisé à l'alinéa 2 de l'article L.521-4(5) que « 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 ».

Il y a dès lors lieu de tenir compte du recours de l'ETAT dans le contexte de l'indemnité compensatoire de préavis et des dommages et intérêts supplémentaires éventuellement alloués au requérant au titre de son préjudice matériel, les montants revenant à l'ETAT étant à porter en déduction de ceux revenant au requérant.

2. L'indemnité compensatoire 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.

Eu égard à l'ancienneté du requérant, le délai de préavis aurait été de 4 mois.

Le montant réclamé par le requérant n'est pas autrement contesté. Ce dernier verse par ailleurs des fiches de salaire pour les mois de juin à décembre 2022 renseignant un salaire mensuel brut de 11.396,96 euros (pièce 12 de Maître Maréchal).

Il résulte du décompte versé par l'ETAT que pour la période théoriquement couverte par l'indemnité compensatoire de préavis, à savoir du 9 décembre 2022 au 8 avril 2023, PERSONNE1.) a touché des indemnités de chômage d'un montant total de [1.865,63 +5.968,50+6.117,68+6.117,68+(6.270,60/30 x8)]=] 21.741,65 euros.

Il y a dès lors lieu de condamner la société SOCIETE1.) SARL à payer à PERSONNE1.) la somme de (4 x 11.396,96) - 21.741,65 =] 23.846,19 euros à titre d'indemnité compensatoire de préavis.

3. L'indemnité de départ

En vertu de l'article L.124-7 (1) du Code du travail, « le salarié lié par un contrat de travail à durée indéterminée qui est licencié par l'employeur, sans que ce dernier y soit autorisé par l'article L.124-10, ou qui résilie le contrat 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 a droit à l'indemnité de départ telle que déterminée au présent paragraphe ».

L'indemnité de départ ne peut être inférieure à un mois de salaire après une ancienneté de service continue de cinq années au moins.

Le montant réclamé par PERSONNE1.) à ce titre n'ayant pas été autrement contesté, il y a lieu de condamner la partie défenderesse à payer au requérant une indemnité de départ d'un montant de 11.396,96 euros.

4. Les dommages et intérêts pour préjudice matériel et moral

PERSONNE1.) a, en principe, droit à des dommages et intérêts tenant compte du préjudice qu'il 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 du salarié et de l'employeur.

- Le préjudice matériel

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 des efforts nécessaires pour trouver un nouvel emploi.

En l'espèce, le requérant réclame des dommages et intérêts d'un montant de 30.000,42 euros pour la période de 6 mois allant du 9 décembre 2022 au 8 juin 2023. Il explique dans ce contexte qu'il a perçu des indemnités de chômage jusqu'au 30 avril 2023 et qu'il a retrouvé un nouvel emploi à compter du 1^{er} mai 2023. Il percevrait néanmoins un salaire inférieur à celui qu'il touchait auprès de la société SOCIETE1.) SARL.

PERSONNE1.) réclame dès lors pour la période du 9 décembre 2022 au 30 avril 2023 des dommages et intérêts correspondants à la différence entre le salaire qu'il aurait touché auprès de la société défenderesse s'il n'avait pas été licencié et les indemnités de chômage qu'il a perçues, et, pour la période du 1^{er} mai au 8 juin 2023, la différence entre son ancien salaire et le salaire qu'il touche auprès de son nouvel employeur.

Force est de constater, à l'instar de la partie défenderesse, que la période du 9 décembre 2022 au 8 avril 2023 est d'ores et déjà couverte par l'indemnité compensatoire de préavis. Il s'ensuit que pour ladite période, le préjudice consécutif à la perte de rémunération est d'ores et déjà indemnisé par l'allocation de l'indemnité compensatoire de préavis de sorte qu'il n'y a plus de préjudice indemnisable du chef de la perte de salaire pour la période en question.

Le Tribunal relève qu'PERSONNE1.) établit qu'il a fait des démarches pour retrouver un nouvel emploi dès le mois de décembre 2022, mois du licenciement, et pendant toute la période couverte théoriquement par l'indemnité compensatoire de préavis.

En tenant compte du domaine d'activité concerné, ainsi que de l'âge du requérant (44 ans), mais également de son ancienneté (7 ans) et du niveau de responsabilité qu'il occupait au sein de la société SOCIETE1.) SARL, le Tribunal retient qu'il y a lieu d'indemniser le requérant de la perte de salaire qu'il a subi pendant toute la période de non-emploi, à savoir jusqu'au 30 avril 2023.

Dans la mesure où l'indemnité compensatoire de préavis couvre cette période jusqu'au 8 avril 2023, il y a lieu de faire droit à la demande de dommages et intérêts complémentaires du chef du préjudice matériel pour la période allant du 9 au 30 avril 2023.

Pour cette période, le requérant a touché des indemnités de chômage de (6.270,60-1.672,16=) 4.598,44 euros, alors qu'il aurait perçu la somme de [(11.396,96/30) x (30-8)=] 8.357,77 euros à titre de salaire auprès de la société SOCIETE1.) SARL s'il n'avait pas été licencié.

Il y a dès lors lieu de condamner la société SOCIETE1.) SARL à payer à PERSONNE1.), la somme de (8.357,77-4.598,44=) 3.759,33 euros à titre de dommages et intérêt du chef du préjudice matériel.

- Le préjudice moral

Le requérant a en principe droit à la réparation du préjudice moral consécutif à son licenciement abusif. Ce préjudice correspond à l'atteinte à sa dignité de salarié et à l'anxiété quant à sa situation professionnelle et financière.

En tenant compte des circonstances du licenciement ainsi que de l'âge du requérant (44 ans) et à son ancienneté (7 ans) au moment où celui-ci est intervenu, le Tribunal retient qu'il y a lieu de faire droit en son principe à sa demande et fixe le montant des dommages et intérêts ex aequo et bono à 5.500 euros.

C. La demande de l'ETAT

Il y a lieu de rappeler que L'ETAT réclame le paiement de la somme de 26.340,09 euros correspondante aux indemnités de chômage versées au requérant pendant la période allant du 22 décembre 2022 au 30 avril 2023.

Ce recours est à déclarer fondé en ce qu'il est dirigé contre la société SOCIETE1.) SARL, le licenciement ayant été déclaré abusif.

Il résulte des développements qui précèdent qu'il y a lieu de faire droit à la demande de l'ETAT pour le montant de (21.741,65 + 4.598,44 =) 26.340,09 euros.

D. La demande de production de documents

1. La fiche de salaire non périodique

Dans sa requête, PERSONNE1.) réclame la remise de « la fiche non-périodique liquidant notamment les congés non pris ». Dans la mesure où il verse lui-même une fiche non périodique (« extra card ») pour le mois de décembre 2022 portant sur les congés non pris pour un montant de 3.952,70 euros bruts (pièce 12 Maître Maréchal) et qu'il n'a pas critiqué cette fiche pour ne pas être conforme à la réalité, il y a lieu de débouter PERSONNE1.) de ce volet de sa demande.

2. Le certificat de travail et l'attestation patronale

L'article L.125-6 du Code du travail dispose que si le salarié en a fait la demande, l'employeur est obligé de lui délivrer un certificat contenant exclusivement la date de son entrée en service et celle de sa sortie, la nature de l'emploi occupé ou, le cas échéant, des emplois successivement occupés ainsi que les périodes pendant lesquelles ces emplois ont été occupés.

L'article L. 521-10 (2) du code du travail stipule que: « Les employeurs sont tenus de délivrer aux travailleurs ou aux bureaux de placement publics, les certificats qui leur sont demandés en vue de l'octroi de l'indemnité de chômage et de donner aux bureaux de placement publics les informations nécessaires y relatives. »

La société SOCIETE1.) SARL n'ayant pas rapporté la preuve qu'elle a satisfait aux obligations découlant des prescriptions légales précitées, il y a lieu de faire droit à la demande d'PERSONNE1.) et de la condamner à lui remettre un certificat de travail et une attestation patronale.

3. Le certificat de rémunération

La demande d'PERSONNE1.) tendant à la remise d'un certificat de rémunération est également fondée en application des dispositions de l'article 11 (2) du règlement grand-ducal du 27 décembre 1974 concernant la procédure de la retenue d'impôt sur les salaires et les pensions.

4. L'astreinte

Afin d'assurer la remise des documents précités, il y a lieu, conformément à l'article 2059 du Code civil, d'assortir cette condamnation d'une astreinte de 25 euros par document et par jour de retard ; tout en précisant que l'astreinte est plafonnée au montant de 2.000 euros.

E. Les demandes accessoires

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

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

Eu égard à l'issue du litige, il y a lieu de condamner la société défenderesse aux frais et dépens de l'instance, conformément à l'article 238 du Nouveau code de procédure civile.

Il n'y a pas lieu d'ordonner l'exécution provisoire du jugement, aucune condamnation à intervenir n'ayant trait à des salaires échus.

PAR CES MOTIFS

le Tribunal du travail de et à Luxembourg

statuant contradictoirement entre parties et en premier ressort,

reçoit la requête d'PERSONNE1.) en la pure 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 à l'égard de la partie mal fondée ;

déclare abusif le licenciement avec effet immédiat d'PERSONNE1.) intervenu en date du 8 décembre 2022 ;

déclare fondée la demande de PERSONNE1.) en paiement d'une indemnité compensatoire de préavis à concurrence du montant de 23.846,19 euros ;

déclare fondée la demande d'PERSONNE1.) en paiement d'une indemnité de départ pour le montant de 11.396,96 euros ;

déclare fondée la demande d'PERSONNE1.) en paiement de dommages et intérêts du chef du préjudice matériel à concurrence du montant de 3.759,33 euros ;

déclare fondée la demande d'PERSONNE1.) en paiement de dommages et intérêts du chef du préjudice moral à concurrence du montant de 5.500 euros ;

condamne la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) SARL à payer à PERSONNE1.) la somme de 44.502,48 euros avec les intérêts légaux à partir du 23 janvier 2023, date de la requête, jusqu'à solde ;

déclare fondée la demande d'PERSONNE1.) tendant à la remise des documents suivants :

- un certificate de travail,
- une attestation patronale,
- un certificat de rémunération de l'année 2022

condamne la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) SARL à remettre à PERSONNE1.) ces documents dans la quinzaine de la notification du présent jugement, sous peine d'une astreinte de 25 euros par document et jour de retard, le maximum de l'astreinte étant fixé à 2.000 euros ;

déclare non fondée la demande d'PERSONNE1.) tendant à la remise d'une fiche de salaire non périodique liquidant les congés non pris et en déboute ;

déclare fondée la demande de l'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, pris en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'emploi en ce qu'elle est dirigée contre la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) SARL pour le montant de 26.340,09 euros ;

condamne la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) SARL à payer à l'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, pris en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'emploi la somme de 26.340,09 euros avec les intérêts légaux à partir du 30 octobre 2023, date de la demande en justice, jusqu'à solde ;

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

condamne la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) SARL à payer à PERSONNE1.) la somme de 750 euros à titre d'indemnité de procédure ;

déclare non fondée la demande reconventionnelle de la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) SARL en paiement d'une indemnité de procédure et en déboute ;

condamne la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) SARL 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 du greffier assumé Joé KERSCHEN, en audience publique, date qu'en tête, au prétoire de la Justice de paix à Luxembourg, et qui ont signé le présent jugement.