

Texte pseudonymisé

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

**Rép.no 532/2024**

(- rôle L-TRAV-298/2023)

(- rôle L-TRAV-338/2023)

**A U D I E N C E P U B L I Q U E D U 0 9 F E V R I E R 2 0 2 4**

Le tribunal du travail de et à Luxembourg a rendu le j u g e m e n t qui suit

dans la cause **e n t r e** :

**I) TRAV. 298/2023**

**PERSONNE1.)**, actuellement sans emploi, demeurant à L-ADRESSE1.),

**demanderesse**, comparant par Maître Mohamed QADAOU, avocat à la Cour, demeurant à Luxembourg,

**e t**

**la société à responsabilité limitée (f) SOCIETE1.) SARL**, établie et ayant son siège social à L-ADRESSE2.), représentée par son gérant actuellement en fonctions, inscrite au registre de commerce et des sociétés de et à Luxembourg sous le numéro NUMERO1.),

**défenderesse**, comparant par sa gérante, Madame PERSONNE2.).

**II) TRAV. 338/2023**

**PERSONNE1.)**, actuellement sans emploi, demeurant à L-ADRESSE1.),

**demanderesse**, comparant par Maître Mohamed QADAOU, avocat à la Cour, demeurant à Luxembourg,

**e t**

**la société à responsabilité limitée (f) SOCIETE1.) SARL**, établie et ayant son siège social à L-ADRESSE2.), représentée par son gérant actuellement en fonctions, inscrite au registre de commerce et des sociétés de et à Luxembourg sous le numéro NUMERO1.),

**défenderesse**, comparant par sa gérante, Madame PERSONNE2.).

en présence de l'**ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG**, pris en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'Emploi, représenté par son Ministre d'Etat, établi à L-ADRESSE3.), dûment informé, comparant par Maître Lynn FRANK, avocat à la Cour, demeurant à Luxembourg.

---

#### **P R E S E N T S :**

- **Vanessa WERCOLLIER**, juge de paix de et à Luxembourg, siégeant comme Présidente du tribunal du travail de et à Luxembourg ;

- **Véronique WAGENER**, assesseur – employeur ;

- **Fernand GALES**, assesseur – salarié ;

les deux derniers dûment assermentés ;

- **Michèle GIULIANI**, greffière.

---

#### **F A I T S :**

I) Suite à la requête déposée le 10 mai 2023 au greffe du tribunal du travail par PERSONNE1.), les parties furent convoquées à l'audience publique du vendredi, 09 juin 2023.

A l'appel de la cause à l'audience publique dont question, la défenderesse comparut en personne. L'affaire fut alors contradictoirement fixée au vendredi, 27 octobre 2023 pour plaidoiries.

II) Suite à la requête déposée le 02 juin 2023 au greffe du tribunal du travail par PERSONNE1.), les parties furent convoquées avec l'**ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG**, pris en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'Emploi, à l'audience publique du vendredi, 27 octobre 2023 en vue d'une jonction avec le rôle introduit le 10 mai 2023 enregistré sous le numéro TRAV. 298/2023.

A l'appel de la cause à l'audience publique dont question, l'**ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG**, pris en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'Emploi, comparut par Maître Lynn FRANK.

I + II) Les deux rôles n'ont malheureusement pas pu être retenus pour plaidoiries en raison du nombre trop important d'affaires urgentes en état pour être plaidées à cette audience et furent alors contradictoirement fixés au mardi, 23 janvier 2024 pour plaidoiries.

A l'audience publique du mardi, 23 janvier 2024, les deux dossiers furent utilement retenus. Lors de cette audience, Maître Mohamed QADAoui, le mandataire de la partie requérante, et Madame PERSONNE2.), la gérante de la société défenderesse, furent entendus en leurs moyens et prirent les conclusions

reprises dans les considérants du présent jugement, tandis que l'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, pris en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'Emploi, comparut par Maître Delphine ERNST en remplacement de Maître Lynn FRANK.

Sur ce, le tribunal du travail prit les affaires en délibéré et rendit à l'audience publique de ce jour à laquelle le prononcé avait été avancé,

### **le jugement qui suit :**

#### 1. Indications de procédure

Par requête déposée au greffe le 10 mai 2023, PERSONNE1.) a fait convoquer son ancien employeur la société à responsabilité limitée (f) SOCIETE1.) SARL (ci-après la société) à comparaître devant le tribunal du travail de ce siège aux fins d'entendre déclarer abusif le licenciement du 28 juillet 2022 et de l'entendre condamner, sous le bénéfice de l'exécution provisoire, au paiement des montants actualisés suivants :

- Dommage matériel	20.000,00 €
- Dommage moral	20.000,00 €
- Remboursement d'une retenue su salaire	210,00 €
- Remboursement des frais d'avocat	2.000,00 €

à chaque fois avec les intérêts légaux tels que réclamés dans la requête introductive d'instance.

Elle sollicite en outre l'allocation d'une indemnité de procédure de 1.500,- euros sur base de l'article 240 du Nouveau Code de Procédure Civile ainsi que la condamnation aux frais et dépens de l'instance.

Cette affaire a été enrôlée sous le numéro L-TRAV-298/2023.

Par requête déposée au greffe le 2 juin 2023, PERSONNE1.) a fait convoquer la société aux fins de prononcer la jonction de l'affaire avec l'affaire enrôlée sous le numéro L-TRAV-298/2023 et d'entendre condamner, sous le bénéfice de l'exécution provisoire, la société au paiement de la somme de 5.284,64 euros à titre d'indemnité compensatoire de préavis avec les intérêts légaux à partir du 28 juillet 2022, date du licenciement, sinon du 3 août 2022, date de la protestation, sinon à partir de la demande en justice, jusqu'à solde.

Cette affaire a été enrôlée sous le numéro L-TRAV-338/2023.

A l'audience des plaidoiries, l'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, pris en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'Emploi, (ci-après l'ETAT) a requis acte qu'il demandait sur base de l'article L.521-4 du Code du travail la condamnation de la partie mal fondée au fond du litige à lui rembourser le

montant de 14.010,57 euros, avec les intérêts légaux tels que de droit, à titre des indemnités de chômage qu'il a versées à PERSONNE1.).

Les demandes, régulières en la forme, sont recevables.

## 2. Jonction

En vue d'une bonne administration de la justice, il y a lieu d'ordonner la jonction des rôles numéros L-TRAV-298/2023 et L-TRAV-338/2023.

## 3. Faits

Par contrat de travail à durée indéterminée du 9 avril 2021, PERSONNE1.) a été engagée par la société en qualité de vendeuse avec effet au 16 avril 2021.

Par courrier recommandé du 28 juillet 2022, PERSONNE1.) a été licenciée avec effet immédiat.

Le courrier est de la teneur suivante :

**SCAN**

Par courrier recommandé du 3 août 2022, le SOCIETE2.) a, pour le compte de PERSONNE1.), contesté le licenciement et les motifs invoqués.

## 4. Appréciation

### 4.1 La protection contre le licenciement de l'article L.121-6 (3) du Code du travail

PERSONNE1.) fait valoir que son licenciement serait intervenu en période de protection alors qu'elle aurait été couverte par un certificat médical du 25 juillet 2022 au 13 août 2022.

Elle explique avoir informé son employeur par courriel du 25 juillet 2022 de la prolongation de sa maladie et avoir adressé à son employeur le 26 juillet 2022 son certificat de travail.

Elle estime avoir satisfait à la double obligation imposée par l'article L.121-6 (3) du Code du travail de sorte qu'elle bénéficierait de la protection du prédict article et que le licenciement prononcé à son encontre serait abusif.

La société conteste que PERSONNE1.) ait satisfait à la double obligation imposée par le prédict article au motif que le premier jour de la prolongation de sa maladie elle n'aurait informé son employeur qu'à 19h20 alors que le magasin ouvre à 9 heures et que l'employeur n'aurait pas été en possession du certificat médical le troisième jour de son absence.

Aux termes de l'article L.121-6 du Code du travail :

« (1) Le salarié incapable de travailler pour cause de maladie ou d'accident est obligé le jour même de l'empêchement, d'en avertir personnellement ou par personne interposée l'employeur ou le représentant de celui-ci.

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

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

(3) L'employeur averti conformément au paragraphe (1) ou en possession du certificat médical visé au paragraphe (2) n'est pas autorisé, même pour motif grave, à notifier la résiliation ou, le cas échéant, la convocation à l'entretien préalable visé à l'article L. 124-2 pour une période de vingt-six semaines au plus à partir du jour de la survenance de l'incapacité de travail. (...)

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

La résiliation du contrat effectuée en violation des dispositions du présent paragraphe est abusive. (...) ».

En ce qui concerne les trois premiers paragraphes de l'article L.121-6 du Code du travail, ceux-ci sont, d'après la jurisprudence, à interpréter de la façon suivante:

- l'employeur recouvre le droit de licencier si l'avertissement oral n'est pas suivi, dans le délai de trois jours, d'un certificat médical,
- le salarié a le droit de présenter immédiatement un certificat médical sans passer par la formalité de l'avertissement,
- la loi exige en outre une information effective de l'employeur et il incombe à cet égard au salarié de rapporter la preuve qu'il a averti l'employeur de son incapacité de travail le premier jour de l'empêchement et que ce dernier a reçu le certificat médical afférent dans le délai légal,
- aussi longtemps qu'il n'a pas reçu l'information que le salarié absent est incapable de travailler pour cause de maladie ou d'accident, l'employeur garde toute liberté pour mettre fin au contrat de travail du salarié.

L'obligation faite au salarié d'avertir l'employeur le premier jour de sa maladie et de lui faire parvenir endéans un délai de trois jours un certificat de maladie doit permettre à ce dernier non seulement d'être immédiatement informé de la maladie du salarié, mais encore de prendre des dispositions au niveau de l'organisation de son entreprise aux fins de pallier à l'absence de ce dernier.

L'article L.121-6 du Code du travail fait donc peser une double obligation sur le salarié, celle d'informer son patron des raisons de son absence et celle de lui faire parvenir la preuve du caractère justifié de cette absence.

Les termes « soumettre à l'employeur » de l'article L.121-6 du Code du travail signifient ainsi que l'employeur soit effectivement en possession du certificat médical.

En l'espèce, il résulte des pièces versées en cause et notamment du courrier électronique du 25 juillet 2022 que PERSONNE1.) a informé son employeur à 19h19 de la prolongation de sa maladie.

Contrairement à ce qui est indiqué dans le courrier électronique, PERSONNE1.) n'y a pas annexé son certificat d'incapacité de travail.

PERSONNE1.) a envoyé son certificat médical à son employeur par courrier recommandé le 26 juillet 2022 à 15h29.

Le courrier recommandé a été réceptionné par l'employeur le 28 juillet 2022 à 13h19, soit le quatrième jour.

En ce qui concerne l'obligation prévue par l'alinéa 2 du prédit article, les juridictions retiennent que, s'il est un fait que le deuxième certificat médical de prolongation est parvenu à l'employeur en dehors du délai légal, en raison des lenteurs des services postaux, et que ce fait n'est imputable ni à l'employeur, ni au salarié, c'est ce dernier qui doit, en application des dispositions de l'article L.121-6 du Code du travail, en supporter les conséquences. (Cour d'appel, 21 novembre 2019, n°CAL-2019-00352)

En l'espèce, il appartenait à PERSONNE1.) de faire tout en sorte afin que le certificat de maladie parvienne à son employeur le troisième jour de sa maladie, ce qu'elle n'a pas fait en postant sa lettre en fin d'après-midi la veille de l'écoulement du délai.

PERSONNE1.) n'établit dès lors pas avoir remis à son employeur son certificat médical endéans le délai de trois jours prévu par la loi.

Le tribunal estime encore qu'en avertissant son employeur uniquement à 19h19 de la prolongation de sa maladie, PERSONNE1.) n'a également pas respecté la première obligation alors que l'information n'est pas parvenue en temps utile à l'employeur.

Il y a au vu des considérations qui précèdent partant lieu de retenir que PERSONNE1.) n'a pas été protégée par l'article L.121-6 du Code du travail au moment de son licenciement avec effet immédiat, de sorte que la société n'a pas violé le prédit article.

#### 4.2 La précision des motifs

PERSONNE1.) fait valoir que les motifs invoqués manqueraient de précision.

Aux termes de l'article L.124-10 (1) du Code du travail, « Chacune des parties peut résilier le contrat sans préavis ou avant l'expiration du terme, pour un ou plusieurs motifs graves procédant du fait ou de la faute de l'autre partie avec dommages et intérêts à charge de la partie dont la faute a occasionné la résiliation immédiate. ».

En vertu de 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. Toutefois, la signature apposée par le salarié sur le double de la lettre de licenciement vaut accusé de réception de la notification. ».

La précision doit répondre aux exigences suivantes: elle doit d'abord 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 irrégulier et abusif. Elle doit ensuite 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; et elle doit finalement 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.

Cette prescription est d'ordre public et il appartient au tribunal d'examiner, si les motifs invoqués à l'appui du congédiement sont suffisamment précis, étant donné que l'énoncé précis des motifs constitue une garantie contre toute mesure arbitraire en cas de licenciement.

C'est donc la lettre de licenciement qui fixe les termes du débat devant les juridictions et qui est le seul support valant énonciation des motifs.

En l'espèce, la société reproche à PERSONNE1.) de ne pas s'être présentée au travail le 25 juillet 2022 et de ne pas avoir remis son certificat médical dans le délai de trois jours.

Contrairement à ce qui est soutenu par PERSONNE1.), le tribunal constate que les griefs invoqués ont été énoncés avec la précision requise en ce que la période de l'absence injustifiée est précisée permettant ainsi à PERSONNE1.) de comprendre ce qui lui est reproché et au tribunal d'effectuer son contrôle.

Les motifs indiqués répondent partant aux exigences de précision de la loi et de la jurisprudence.

#### 4.3 Le caractère réel et sérieux des motifs

PERSONNE1.) fait valoir que les faits invoqués ne seraient ni réels ni sérieux et ne seraient pas d'une gravité suffisante justifiant un licenciement avec effet immédiat.

Elle estime que l'employeur aurait eu un comportement opportuniste alors qu'il aurait bien vu qu'elle avait oublié d'annexer son certificat médical à son courrier électronique du 25 juillet 2022 et qu'il ne l'y aurait pas rendue attentive.

L'employeur aurait, au contraire, attendu le quatrième jour pour la licencier avec effet immédiat en pleine connaissance de cause.

La société estime que le licenciement serait régulier alors que PERSONNE1.) aurait été en absence injustifiée depuis le 25 juillet 2022, cette dernière n'étant pas venue travailler.

Elle ajoute que PERSONNE1.) ne l'a pas informée le matin de sa prolongation de son absence et de sa durée et ne lui a pas remis son certificat d'incapacité de travail dans les délais requis par la loi.

Elle fait valoir avoir essayé de téléphoner à PERSONNE1.) après réception du courrier électronique du 25 juillet 2022 mais que cette dernière n'aurait pas répondu au téléphone.

Elle soutient avoir été en droit de licencier PERSONNE1.) avec effet immédiat le quatrième jour de son absence.

Conformément à l'article L.124-11 paragraphe (3) du Code du travail, en cas de contestation, la charge de la preuve de la matérialité et du caractère réel et sérieux des motifs incombe à l'employeur.

En ce qui concerne ensuite le caractère sérieux du motif du licenciement, en vertu de l'article L.124-10 (1) et (2) du Code du travail, chacune des parties peut résilier le contrat de travail sans préavis ou avant l'expiration du terme, pour un ou plusieurs motifs graves procédant du fait ou de la faute de l'autre partie, avec dommages-intérêts à charge de la partie dont la faute a occasionné la résiliation.

Est considéré comme constituant un motif grave pour l'application des dispositions de l'article L.124-10 (1) du Code du travail tout fait ou faute qui rend immédiatement et définitivement impossible le maintien des relations de travail.

Dans l'appréciation des faits ou fautes procédant de la conduite professionnelle du salarié, les juges tiennent compte du degré d'instruction, des antécédents professionnels, de sa situation sociale et de tous les éléments pouvant influencer sur la responsabilité du salarié et des conséquences du licenciement.

La jurisprudence admet que « S'il est vrai qu'il y a absence injustifiée tant que l'employeur n'est pas en possession d'un certificat de maladie, il en est cependant autrement dès la remise du certificat [...] à condition qu'après l'expiration du délai de protection de trois jours, prévu par [l'article L.121-6 du

code du travail] et avant la remise du certificat de maladie l'employeur n'ait pas mis fin aux relations de travail. » (Cour d'appel, 22 avril 1999, n° 22248 du rôle)

Le fait de ne pas respecter les dispositions de l'article L.121-6 du Code du travail ne constitue pas toujours, à lui seul, une faute grave justifiant un licenciement immédiat. Il convient d'analyser les circonstances dans lesquelles cette omission a eu lieu pour apprécier le degré de gravité.

En l'espèce, il résulte des pièces versées en cause que PERSONNE1.), qui n'avait qu'une ancienneté de moins d'un an, était en incapacité de travail à partir du 7 avril 2022 jusqu'au 24 juillet 2022 documenté par neuf certificats médicaux.

La période d'incapacité de travail de PERSONNE1.) a été prolongée le 25 juillet 2022 et ce jusqu'au 13 août 2022.

Il n'est pas contesté par la société que PERSONNE1.) a remis à son employeur en temps utile ses certificats d'incapacité de travail antérieurs à celui du 25 juillet 2022.

Tel que le tribunal l'a relevé, PERSONNE1.) a averti son employeur le 25 juillet 2022 à 19h19 de la prolongation de sa maladie, elle a envoyé son certificat médical par recommandé le 26 juillet 2022 à 15h29 et le certificat médical a été réceptionné par l'employeur le 28 juillet 2022 à 13h19.

Aucun élément du dossier ne permet de retenir que PERSONNE1.) a informé son employeur, unité de petite taille sur la durée prévisible de l'absence.

Elle a également informé tardivement à 19h19 son employeur de la prolongation de sa maladie alors qu'elle savait depuis au moins le matin, avant l'ouverture de la boutique, qu'elle ne pourrait pas se rendre à son lieu de travail.

Il y a finalement lieu de constater qu'elle n'a pas annexé son certificat médical à son courrier électronique du 25 juillet 2022, qu'elle a uniquement envoyé son certificat médical à son employeur le 26 juillet 2022 à 15h29 et qu'elle ne s'est pas enquis de savoir si son certificat médical était parvenu en temps utile chez son employeur.

A ce titre, il y a également lieu de rappeler que l'employeur n'est pas censé s'enquérir de l'accomplissement par le salarié des diligences requises par l'article L.121-6 du Code du travail.

Eu égard aux développements qui précèdent, le tribunal vient à la conclusion que les circonstances de l'absence injustifiée de quatre jours de PERSONNE1.), bien que de faible durée, dénotent un comportement irresponsable et nonchalant dans le chef de PERSONNE1.) de nature à perturber définitivement et irrémédiablement la confiance de son employeur.

Le licenciement avec effet immédiat intervenu le 28 juillet 2022 est partant à déclarer régulier et justifié.

Les demandes de PERSONNE1.) en réparation de ses préjudices moral et matériel et en paiement d'une indemnité compensatoire de préavis ne sont partant pas fondées.

#### 4.4 Demande de remboursement des retenues sur salaire

PERSONNE1.) réclame le paiement de deux retenues sur salaire opérées par la société sur sa fiche de salaire du mois de juin 2022 qui s'élèveraient au montant total de 210,- euros (115 + 95).

En l'espèce, il y a lieu de constater que PERSONNE1.) ne verse aucune fiche de salaire et notamment pas la fiche de salaire du mois de juin 2022 sur laquelle la société aurait procédé aux retenues sur salaire.

La demande doit partant être déclarée non fondée.

#### 5. Honoraires d'avocat

PERSONNE1.) demande encore à voir condamner la société à lui payer les frais d'avocat exposés en relation avec le présent litige demande qu'elle augmente à l'audience des plaidoiries à la somme de 2.000,- euros.

Le licenciement de PERSONNE1.) étant régulier, la demande de ce chef est à déclarer non fondée.

#### 6. Demande de l'ETAT

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 à voir condamner la partie malfondée au fond du litige à lui rembourser le montant de 14.010,57 euros à titre des indemnités de chômage qu'il a versées à la requérante pour la période allant du 1<sup>er</sup> mai 2022 au 29 octobre 2022 inclus, ce montant avec les intérêts légaux tels que de droit, jusqu'à solde.

Or, d'après l'article L.521-4 (6) du Code du travail, le jugement ou l'arrêt déclarant justifié le licenciement du salarié ou non justifiée la démission du salarié motivée par un acte de harcèlement sexuel ou des motifs graves procédant du fait ou de la faute de l'employeur condamne ce dernier à rembourser au Fonds pour l'Emploi, le cas échéant de façon échelonnée, tout ou partie des indemnités de chômage lui versées par provision.

Etant donné que le licenciement de PERSONNE1.) a été déclaré fondé, il échet en application de l'article L.521-4 (6) du Code du travail de déclarer la demande de l'ETAT fondée en ce qu'elle est dirigée contre PERSONNE1.).

Il y a partant lieu, au vu des pièces versées, de condamner PERSONNE1.) à payer à l'ETAT le montant de 14.010,57 euros avec les intérêts légaux à partir de la demande en justice, jusqu'à solde.

#### 7. Indemnités de procédure

Les parties sollicitent chacune l'allocation d'une indemnité de procédure de 1.500,- euros sur base de l'article 240 du Nouveau Code de Procédure Civile.

L'application de l'article 240 du Nouveau Code de Procédure Civile relève du pouvoir discrétionnaire du juge (Cassation, n° 26/17, 16 mars 2017, n° 3763 du registre).

Eu égard à l'issue du litige, la demande de PERSONNE1.) est à déclarer non fondée et le tribunal évalue le montant devant revenir de ce chef à la société à 1.000,- euros.

#### 8. Exécution provisoire

Les condamnations n'ayant pas trait à des salaires échus, et en l'absence de circonstances particulières, il n'y a pas lieu d'ordonner l'exécution provisoire du présent jugement.

### **PAR CES MOTIFS :**

le tribunal du travail de et à Luxembourg, statuant contradictoirement et en premier ressort,

**reçoit** les demandes en la forme,

**ordonne** la jonction des rôles numéros L-TRAV-298/2023 et L-TRAV-338/2023,

**déclare** justifié le licenciement avec effet immédiat du 28 juillet 2022,

**dit** non fondée la demande de PERSONNE1.) en paiement d'une indemnité compensatoire de préavis,

**dit** non fondées les demandes de PERSONNE1.) en indemnisation des préjudices matériel et moral,

**dit** non fondée la demande de PERSONNE1.) en remboursement des retenues sur salaire,

**dit** non fondée la demande de PERSONNE1.) en remboursement des honoraires d'avocat déboursés,

**dit** fondée la demande de l'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, pris en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'Emploi,

**condamne** PERSONNE1.) à payer à l'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, pris en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'Emploi la somme de 14.010,57 euros avec les intérêts légaux à partir de la demande en justice, jusqu'à solde,

**dit** non fondée la demande de PERSONNE1.) en allocation d'une indemnité de procédure sur base de l'article 240 du Nouveau Code de Procédure Civile,

**condamne** PERSONNE1.) à payer à la société à responsabilité limitée (f) SOCIETE1.) SARL une indemnité de procédure de 1.000,- euros sur base de l'article 240 du Nouveau Code de Procédure Civile,

**dit** qu'il n'y a pas lieu à exécution provisoire du jugement,

**condamne** PERSONNE1.) aux frais et dépens de l'instance.

Ainsi fait et jugé par **Vanessa WERCOLLIER**, 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 **Michèle GIULIANI**, en audience publique, date qu'en tête, au prétoire de la Justice de paix à Luxembourg, et qui ont signé le présent jugement.

s. **Vanessa WERCOLLIER**

s. **Michèle GIULIANI**

Photocopie du présent jugement a été délivrée aux parties le  
\_\_\_\_\_.

s. **Michèle GIULIANI**, greffière.