

Texte pseudonymisé

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

Rép.no 1404/2024
(rôle L-TRAV-225/2023)

A U D I E N C E P U B L I Q U E D U 2 6 A V R I L 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** :

PERSONNE1.), Sr Crew Planner, salarié, actuellement sans emploi, demeurant à L-ADRESSE1.),

demandeur, comparant par Maître Franck FARJAUDON, avocat à la Cour, demeurant à Luxembourg,

e t

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

défenderesse, comparant par KLEYR GRASSO, société en commandite simple, inscrite à la liste V du Tableau de l'Ordre des Avocats du Barreau de Luxembourg, établie à L-ADRESSE3.), représentée par son gérant KLEYR GRASSO GP S.à r.l., établie à la même adresse, RCS n° NUMERO2.), représentée aux fins de la présente procédure par Maître Philippe NEY, avocat à la Cour, demeurant à la même adresse,

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-ADRESSE4.), 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 ;

- **Philippe HECK**, assesseur – employeur ;

- **Alain RONK**, assesseur – salarié ;

les deux derniers dûment assermentés ;

- **Michèle GIULIANI**, greffière.

FAITS :

Suite à la requête déposée le 31 mars 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, 12 mai 2023.

A l'appel de la cause à l'audience publique dont question, KLEYR GRASSO, société en commandite simple, inscrite à la liste V du Tableau de l'Ordre des Avocats du Barreau de Luxembourg, se présenta pour la partie défenderesse et l'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, pris en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'Emploi, comparut par Maître Lynn FRANK. L'affaire fut alors contradictoirement fixée au vendredi, 20 octobre 2023 pour plaidoiries.

A l'audience publique du vendredi, 20 octobre 2023, l'affaire fut contradictoirement remise au vendredi, 12 janvier 2024 pour plaidoiries.

A l'audience publique du vendredi, 20 octobre 2023, l'affaire fut contradictoirement fixée au vendredi, 12 janvier 2024 pour plaidoiries.

A l'audience publique du vendredi, 12 janvier 2024, l'affaire n'a malheureusement pas pu être retenue pour plaidoiries en raison du nombre trop important d'affaires en état pour être plaidées à cette audience. Elle fut refixée au vendredi, 22 mars 2024.

A l'audience publique du vendredi, 22 mars 2024, l'affaire fut utilement retenue. Lors de cette audience, Maître Franck FARJAUDON, le mandataire de la partie requérante, et Maître Marie GUEBELS, en remplacement de Maître Philippe NEY, le représentant du mandataire de la partie 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 l'affaire en délibéré et rendit à l'audience publique de ce jour à laquelle le prononcé avait été fixé,

le jugement qui suit :

1. Indications de procédure

Par requête déposée au greffe le 31 mars 2023, PERSONNE1.) a fait convoquer son ancien employeur la société anonyme SOCIETE1.) S.A. (ci-après la société

SOCIETE1.)) à comparaître devant le tribunal du travail de ce siège aux fins d'entendre déclarer abusif le licenciement du 25 avril 2022 et de l'entendre condamner au paiement des montants actualisés suivants :

- Préjudice matériel liés aux revenus	66.723,30 €
- Préjudice matériel lié à son déménagement en ADRESSE5.)	55.882,04 €
- Préjudice moral	30.000,00 €

à chaque fois avec les intérêts légaux majorés à partir de la demande en justice, jusqu'à solde.

Il sollicite en outre l'allocation d'une indemnité de procédure de 5.000,- euros sur base de l'article 240 du Nouveau Code de Procédure Civile et la condamnation aux frais et dépens de l'instance.

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 l'employeur à lui rembourser le montant de 27.850,83 euros, avec les intérêts légaux tels que de droit, à titre des indemnités de chômage qu'il a versées à PERSONNE1.).

La demande, régulière en la forme, est recevable.

2. Faits

Par contrat de travail à durée déterminée du 9 avril 2009, PERSONNE1.) a été engagé jusqu'au 14 avril 2010 par la société SOCIETE1.) en qualité de « Sr Crew Planner ».

Par contrat de travail à durée indéterminée du 1^{er} février 2011, PERSONNE1.) a été engagé par la société SOCIETE1.) en qualité de « Sr Crew Planner ».

Par courrier recommandé du 19 avril 2022, PERSONNE1.) a été convoqué à un entretien préalable.

Par courrier recommandé du 25 avril 2022, PERSONNE1.) a été licencié avec préavis de six mois et dispense de travail pendant le préavis.

Par courrier recommandé du 6 mai 2022, PERSONNE1.) a demandé la communication des motifs gisant à la base de son licenciement.

Par courrier recommandé du 3 juin 2022, la société SOCIETE1.) a fourni à PERSONNE1.) les motifs suivants :

SCAN

Par courrier recommandé du 16 juin 2022, le mandataire de PERSONNE1.) a contesté le licenciement et les motifs invoqués.

3. Appréciation

3.1 La précision des motifs

PERSONNE1.) fait valoir que les motifs invoqués seraient imprécis alors que la lettre de motifs se contenterait de décrire une situation vague et générale qui ne serait en réalité étayée par aucune circonstance précise et concrète.

La société SOCIETE1.) estime au contraire que les motifs auraient été énoncés avec la précision requise par la loi et la jurisprudence alors qu'elle aurait exposé les raisons de la réorganisation/restructuration interne et les raisons de la suppression du poste de PERSONNE1.).

Aux termes de l'article L.124-5 du Code du travail :

« (1) Dans un délai d'un mois à compter de la notification du licenciement conformément aux dispositions de l'article L.124-3, le salarié peut, par lettre recommandée, demander à l'employeur les motifs du licenciement.

(2) L'employeur est tenu d'énoncer avec précision par lettre recommandée, au plus tard un mois après la notification de la lettre recommandée, le ou les motifs du licenciement liés à l'aptitude ou à la conduite du salarié ou fondés sur les nécessités du fonctionnement de l'entreprise, de l'établissement ou du service qui doivent être réels et sérieux.

A défaut de motivation écrite formulée avant l'expiration du délai visé à l'alinéa qui précède, le licenciement est abusif. »

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.124-5(2) 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.

En particulier, en cas de licenciement pour motifs économiques, il appartient à l'employeur d'indiquer non seulement le motif économique le conduisant à prononcer le licenciement mais encore à préciser l'incidence de la suppression du poste de travail décidée sur l'emploi du salarié individuel licencié, expliquant pourquoi précisément le poste de travail occupé par ce salarié est supprimé. Dès lors, en cas de licenciement pour motif économique, la lettre de motivation du licenciement est partant précise si l'employeur y a indiqué les raisons de la restructuration de son entreprise, les mesures de restructuration qu'il a prises, ainsi que l'incidence de ces mesures sur l'emploi du salarié licencié.

Force est dès lors de constater, au vu de ce qui précède, que les motifs économiques à la base du licenciement sont indiqués avec la précision requise, en ce que l'employeur, de manière circonstanciée, fait état de la réorganisation interne opérée suite à la digitalisation du département Crew Planning qui a restreint les tâches liées à l'emploi de PERSONNE1.) pour finalement entraîner la suppression du poste de PERSONNE1.).

En conséquence, la lettre de motivation du 3 juin 2022 suffit donc aux conditions de précision requise par la loi.

3.2 Le caractère réel et sérieux des motifs

PERSONNE1.) conteste que son poste serait devenu inutile en raison des nécessités de fonctionnement de l'entreprise alors que la société SOCIETE1.) aurait publié une annonce par laquelle elle rechercherait un « Specialist Crew Planning » en mai 2022.

Il estime que la société SOCIETE1.) l'aurait licencié avec la plus grande légèreté alors qu'il n'aurait pas épuisé tous les moyens pour lui retrouver un autre poste.

Il fait encore valoir que la société SOCIETE1.) aurait largement bénéficié de la crise du COVID alors que sa situation économique et financière aurait été excellente au moment de son licenciement.

La société SOCIETE1.) fait valoir que le poste de PERSONNE1.) aurait été supprimé en raison de l'introduction du nouveau logiciel MEDIA1.) qui aurait remplacé PERSONNE1.) dans ses fonctions.

Elle conteste que le poste de « Specialist Crew Planning » serait identique à celui occupé par PERSONNE1.) alors que les descriptions de poste seraient différentes et qu'il s'agirait plus d'un poste « IT » en relation avec le logiciel MEDIA1.).

PERSONNE1.) fait valoir avoir reçu une formation pour utiliser le nouveau logiciel MEDIA1.) et qu'il aurait été parfaitement apte à occuper le poste tel qu'annoncé en mai 2022.

Il conclut à voir déclarer le licenciement abusif.

Concernant le caractère réel et sérieux des motifs invoqués, il convient de rappeler que la cause réelle du licenciement implique un élément matériel, constitué par un fait concret susceptible d'être prouvé et un élément psychologique, c'est-à-dire le motif énoncé par l'employeur doit être exact et fournir la cause déterminante qui a provoqué la rupture.

La cause sérieuse revêt une certaine gravité qui rend impossible, sans dommage pour l'entreprise, la continuation des relations de travail. La faute ainsi envisagée s'insère en quelque sorte entre la cause légère, exclusive de rupture du contrat et la faute grave, privative de préavis et d'indemnités de rupture. Le critère décisif de cette faute, justifiant le licenciement avec préavis, est l'atteinte au bon fonctionnement de l'entreprise.

Il est de jurisprudence que l'employeur est seul responsable du risque assumé : « il bénéficie du pouvoir de direction et décide donc seul de la politique économique de l'entreprise, de son organisation interne et des modalités techniques de son fonctionnement qu'il peut à tout moment aménager à son gré. Le juge ne saurait à aucun titre se substituer à lui dans l'appréciation de l'opportunité des mesures prises, quelles que soient les répercussions au regard de l'emploi. » (Cour d'appel, 26 novembre 2009, numéro 33660 du rôle; Cour d'appel, 9 mars 2006, numéros 29725 et 29726 du rôle; Cour d'appel, 29 juin 2006, numéro 30030 du rôle; Cour d'appel, 18 janvier 2007, numéro 31061 du rôle).

Il est dès lors admis à opérer les mesures de réorganisation et de restructuration qu'il estime opportunes et à procéder à des licenciements fondés sur les nécessités de fonctionnement de l'entreprise qui en sont la suite, sauf à la personne licenciée d'établir que le congédiement a été exercé avec une légèreté

blâmable ou qu'elle a été victime d'un abus de droit, c'est-à-dire que son congédiement est sans lien avec la mesure incriminée et que le motif économique n'a constitué pour l'employeur qu'un prétexte pour se défaire de son salarié.

Le terme de « nécessités du fonctionnement de l'entreprise » n'est pas à comprendre en ce sens qu'il ne vise que des mesures prises pour éviter le déclin de la société mais il inclut également les mesures nécessaires à la sauvegarde de la compétitivité de l'entreprise, motif économique autonome qui peut justifier une réorganisation de l'entreprise sans qu'il soit nécessaire d'invoquer des difficultés économiques majeures et que la survie de l'entreprise soit en cause (Cour d'appel, 30 mars 2017, numéro 43303 du rôle).

Si la charge de la preuve de la réalité et du sérieux du motif économique du licenciement incombe à l'employeur, celle du caractère fallacieux du motif appartient au salarié.

En l'espèce, il résulte de la lettre de motifs et des pièces versées par la société SOCIETE1.) que depuis l'introduction du logiciel MEDIA1.) les fonctions de « Sr Crew Planner » exercées par PERSONNE1.) ont peu à peu été remplacées par le logiciel MEDIA1.).

La société SOCIETE1.) fait valoir que le poste de PERSONNE1.) serait devenu redondant, le reste des fonctions de PERSONNE1.) ayant pu être assuré par les autres salariés du département au sein de la SOCIETE1.).

Or, il y a lieu de constater que la société SOCIETE1.) a, un mois après le licenciement de PERSONNE1.), publié une annonce afin de recruter un « Specialist Crew Planning ».

En comparant les « job description » des postes de « Sr Crew Planner » et « Specialist Crew Planning » versés en cause, il y a lieu de constater que les deux postes concernent le même département, que les salariés rendent compte à la même personne, et que, contrairement à ce qui est soutenu par la société SOCIETE1.), les responsabilités du poste de « Specialist Crew Planning » ne se rapportent pas uniquement à une fonction « IT » en relation avec le logiciel MEDIA1.).

Il résulte d'ailleurs de la lettre de motifs que PERSONNE1.) a été formé pour utiliser le nouveau logiciel MEDIA1.).

La société SOCIETE1.) n'allègue pas que PERSONNE1.) n'aurait pas su utiliser le logiciel MEDIA1.) ou n'aurait pas été compétent pour travailler avec le logiciel.

Le poste de PERSONNE1.) n'a en réalité pas été supprimé mais remplacé par un autre poste avec une « job description » plus axée sur le nouveau logiciel MEDIA1.) qui n'existait pas encore au moment de l'embauche de PERSONNE1.). Le nombre de salariés au sein du département n'a ainsi pas baissé.

Il y a partant lieu de retenir que les motifs de licenciement invoqués par la société SOCIETE1.) sont fallacieux.

Le licenciement avec préavis du 25 avril 2022 est partant à déclarer abusif.

3.3 Indemnisation

3.3.1 Préjudice matériel

PERSONNE1.) réclame le paiement de la somme de 66.723,30 euros correspondant à six mois de salaires au motif qu'il se serait fait des soucis pour son avenir professionnel, qu'il aurait été choqué par le licenciement qui l'aurait pris au dépourvu compte tenu de la situation financière et économique florissante de la société SOCIETE1.) et qu'il aurait eu les plus grandes difficultés pour retrouver un emploi équivalent.

La société SOCIETE1.) conteste la demande de PERSONNE1.) au motif que PERSONNE1.) n'aurait entamé ses recherches d'emploi qu'après la fin de son préavis et que par la suite il n'aurait fait aucune recherche active.

A titre subsidiaire, la société SOCIETE1.) fait valoir qu'il y aurait lieu de réduire la période de référence réclamée à la période couverte par le préavis et qu'il y aurait lieu de déduire les indemnités chômage perçues du montant réclamé.

Conformément à l'article L.124-12 du Code du travail, le salarié a droit, en principe, à des dommages-intérêts tenant compte du préjudice subi par lui du fait de son licenciement abusif.

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

Si l'indemnisation du dommage matériel d'un salarié licencié abusivement doit être aussi complète que possible, seul le dommage qui se trouve en relation causale directe avec le congédiement doit être indemnisé.

Ainsi, les pertes subies ne sont à prendre en considération que pour autant qu'elles se rapportent à une période qui aurait dû raisonnablement suffire pour permettre au salarié licencié de trouver un nouvel emploi, le salarié étant obligé de faire tous les efforts pour trouver un emploi de remplacement. En effet, le salarié licencié doit prouver qu'il a entrepris les démarches nécessaires pour retrouver un nouvel emploi, afin de pouvoir invoquer la relation causale entre l'éventuel préjudice matériel et le licenciement dont il a fait l'objet.

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

En l'espèce, il y a lieu de constater que PERSONNE1.) n'a entamé ses recherches d'emploi qu'au mois d'octobre 2022 soit cinq mois après son licenciement et dispense de prêter son préavis.

PERSONNE1.) n'ayant débuté ses recherches d'emplois que tardivement, les pertes de salaires postérieures au licenciement se trouvent en relation causale directe avec son inactivité et ne se trouvent plus en relation causale directe avec le licenciement abusif.

La demande de PERSONNE1.) en réparation de son préjudice matériel n'est par conséquent pas fondée.

3.3.2 Préjudice matériel en raison de son déménagement en ADRESSE5.)

PERSONNE1.) fait valoir qu'il aurait uniquement pu retrouver un emploi correspondant à ses qualifications en ADRESSE5.) à partir du 1^{er} avril 2023 et conclut à la condamnation de la société SOCIETE1.) à lui payer des dommages-intérêts liés à son déménagement à l'étranger à hauteur de 55.882,04 euros (frais de transport, frais pour sortir de son logement actuel, frais liés à son nouveau logement en ADRESSE5.), coûts de la vie, impossibilité de transférer le leasing de son véhicule en ADRESSE5.), etc.).

La société SOCIETE1.) conteste la demande de PERSONNE1.), le lien causal avec le licenciement faisant défaut.

PERSONNE1.) n'aurait en outre pas été obligé de rechercher un nouvel emploi en ADRESSE5.) et d'y déménager.

Elle conteste encore le décompte versé par PERSONNE1.) pour être unilatéral.

En l'espèce, il y a lieu de constater que PERSONNE1.) n'établit pas que le préjudice allégué serait en lien causal avec son licenciement dans la mesure où PERSONNE1.) n'a entamé ses recherches d'emploi que tardivement et qu'il n'établit pas avoir recherché activement un nouvel emploi au Luxembourg et dans la Grande Région.

La demande de PERSONNE1.) est partant à déclarer non fondée.

3.3.3 Préjudice moral

PERSONNE1.) fait valoir que son licenciement et les circonstances de ce dernier l'auraient profondément choqué.

Il considère avoir également été harcelé et avoir fait l'objet de mobbing.

La société SOCIETE1.) conteste tout préjudice moral dans le chef de PERSONNE1.).

PERSONNE1.) a droit à la réparation du préjudice moral consécutif à son licenciement abusif. Ce préjudice correspond en principe à l'atteinte à sa dignité de salarié et à l'anxiété quant à sa situation professionnelle et financière.

Il est de principe que le préjudice moral, à l'instar du préjudice matériel n'est indemnisable qu'à condition que son existence soit établie.

Si 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 dépend 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 rechercher un nouvel emploi lui a causé des tracas.

Même si PERSONNE1.) n'a pas prouvé que la recherche d'un nouvel emploi lui a causé des tracas particuliers et qu'il s'est fait des soucis pour son avenir professionnel, il a cependant subi un préjudice moral du fait de l'atteinte portée à sa dignité de salarié qui, compte tenu de son ancienneté et des circonstances du licenciement, est à fixer ex æquo et bono à la somme de 5.500,- euros.

4. Demande de l'ETAT

L'ETAT, 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 l'employeur, à lui rembourser le montant de 27.850,83 euros avec les intérêts légaux tels que de droit, à titre des indemnités de chômage qu'il a versées à PERSONNE1.).

Or, d'après l'article L.521-4, 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 sur la 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 de PERSONNE1.) 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.

5. Indemnités de procédure

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

Au vu des éléments de la cause, la demande de la société SOCIETE1.) est à déclarer non fondée et le tribunal évalue le montant devant revenir de ce chef à PERSONNE1.) à 1.500,- euros.

PAR CES MOTIFS :

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

reçoit la demande en la forme,

déclare abusif le licenciement avec préavis de PERSONNE1.) intervenu le 25 avril 2022,

dit non fondées les demandes de PERSONNE1.) en indemnisation des préjudices matériels liés à la perte de revenu et au déménagement en ADRESSE5.),

condamne la société anonyme SOCIETE1.) S.A. à payer à PERSONNE1.) la somme de 5.500,- euros à titre d'indemnisation du préjudice moral avec les intérêts légaux à partir de la demande en justice, jusqu'à solde,

dit qu'il y a lieu à majoration du taux d'intérêt légal de trois points à l'expiration d'un délai de trois mois suivant la notification du présent jugement,

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

dit non fondée la demande de la société anonyme SOCIETE1.) S.A. en allocation d'une indemnité de procédure sur base de l'article 240 du Nouveau Code de Procédure Civile,

condamne la société anonyme SOCIETE1.) S.A. à payer à PERSONNE1.) une indemnité de procédure de 1.500,- euros sur base de l'article 240 du Nouveau Code de Procédure Civile,

condamne la société anonyme SOCIETE1.) S.A. 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