

Texte pseudonymisé

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

**REPERTOIRE NR.: 1226 / 2025  
L-TRAV-7/24**

**TRIBUNAL DU TRAVAIL DE LUXEMBOURG**

**AUDIENCE PUBLIQUE DU 31 MARS 2025**

Le Tribunal du travail de la circonscription de Luxembourg  
dans la composition :

Jackie MORES	juge de paix, siégeant comme présidente du Tribunal du travail de Luxembourg
Angela DA COSTA	assesseur-employeur
Elodie SILVA	assesseur-salarié
Daisy PEREIRA	greffière

a rendu le jugement qui suit, dans la cause

***entre***

**PERSONNE1.),** demeurant à L-ADRESSE1.),

partie demanderesse, comparant par Maître Assia BEHAT, avocat à la Cour, en remplacement de Maître Mathias PONCIN, avocat à la Cour, les deux demeurant à Luxembourg.

***et***

**la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) SARL,** établie et ayant son siège social à L-ADRESSE2.), représentée par son ou ses gérants actuellement en fonctions, inscrite au Registre de Commerce et des Sociétés de Luxembourg sous le numéro NUMERO1.),

partie défenderesse, comparant par Maître François DELVAUX, avocat à la Cour, demeurant à Luxembourg.

***ainsi que***

**l'ÉTAT DU GRAND-DUCHÉ DE LUXEMBOURG,** représenté par Monsieur le Ministre d'État, ayant ses bureaux à L-1341 Luxembourg, 2, Place de Clairefontaine, pour autant

que de besoin par Monsieur le Ministre du Travail et de l'Emploi, ayant ses bureaux à L-2763 Luxembourg, 26, rue Zithe, ayant dans ses attributions le Fonds pour l'Emploi,

partie mise en intervention, par Maître Célia LIMPACH, avocat à la Cour, en remplacement de Maître Lynn FRANK, avocat à la Cour, les deux demeurant à Luxembourg.

### Procédure

L'affaire fut introduite par requête - annexée à la minute du présent jugement - déposée au greffe de la Justice de Paix de Luxembourg le 8 janvier 2024.

Par convocations émanant du greffe, les parties furent appelées à l'audience publique du 29 janvier 2024. L'affaire subit ensuite plusieurs remises contradictoires à la demande des parties et fut utilement retenue à l'audience du 11 février 2025. Lors de cette audience, Maître Assia BEHAT exposa pour la partie demanderesse tandis que Maître François DELVAUX répliqua pour la société défenderesse. Maître Célia LIMPACH représenta l'Etat du Grand-Duché de Luxembourg.

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

### Jugement qui suit :

#### Procédure

Par requête déposée au greffe de la Justice de Paix de Luxembourg le 8 janvier 2024, PERSONNE1.) fait convoquer la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) (SOCIETE1.) SARL (ci-après, « **SOCIETE1.)** ») et l'Etat du Grand-Duché de Luxembourg, devant le tribunal du travail de Luxembourg pour voir déclarer abusif son licenciement avec préavis du 11 mai 2023 et pour voir condamner la société défenderesse, aux montants suivants :

- \* Préjudice matériel : 10.000,- EUR
- \* Préjudice moral : 12.000,- EUR
- \* Bonus : 13.000,- EUR
- \* Indemnité pour congé non pris : 2.448,48 EUR

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

La partie requérante demande encore la condamnation de SOCIETE1.) au paiement d'une indemnité d'un montant de 750,- EUR sur base de l'article 240 du Nouveau Code de procédure civile et aux frais et dépens de l'instance.

A l'audience publique du 11 février 2025, PERSONNE1.) demande suivant décompte actualisé le montant de 22.810,14 EUR à titre de préjudice matériel et augmente sa demande à titre de l'indemnité pour congé non pris pour la porter au montant de 4.489,90 EUR.

L'État du Grand-Duché de Luxembourg, pris en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'emploi, demande, sur base de l'article L.521-4 du Code du travail, la condamnation de SOCIETE1.) à lui rembourser le montant de 79.848,92 EUR, avec les intérêts légaux tels que de droit, au titre des indemnités de chômage qu'il a versées à PERSONNE1.).

### Faits

Suivant contrat de travail à durée indéterminée du 20 août 2008, PERSONNE1.) a été engagé par SOCIETE1.), avec effet au 1<sup>er</sup> octobre 2008.

Par courrier du 11 mai 2023, PERSONNE1.) a été licencié moyennant un préavis de 6 mois ayant débuté le 15 mai 2023 et ayant pris fin le 14 novembre 2023.

Le requérant ayant sollicité la communication des motifs de son licenciement suivant courrier du 15 mai 2023, la société défenderesse lui a répondu par un courrier du 1<sup>er</sup> juin 2023 libellé dans les termes suivants :

Cf image

---

Par courrier du 3 juillet 2023, PERSONNE1.) a protesté contre les motifs de son licenciement.

Le 11 septembre 2023, la Commission mixte de reclassement des travailleurs incapables à exercer leur dernier poste de travail (ci-après, la « **commission mixte** ») a été saisie par le médecin du travail et par décision du 25 octobre 2023, elle a décidé le reclassement externe du requérant qui a acquis le statut de salarié en reclassement professionnel.

Suite à cette décision, le requérant a perçu des indemnités de chômage à compter du 26 octobre 2023.

### Prétentions et moyens

**PERSONNE1.)** conclut à voir déclarer abusif le licenciement dont il a fait l'objet en faisant valoir que les motifs énoncés dans la lettre de motivation ne sont pas libellés avec la précision requise par le Code du travail et la jurisprudence en la matière.

Quant au premier reproche invoqué, SOCIETE1.) n'indiquerait ni le mode de calcul du pourcentage des absences de PERSONNE1.), ni les périodes des absences, ni ferait-elle état d'une désorganisation.

Le deuxième motif dont SOCIETE1.) fait état dans la lettre de motivation, consistant en une insuffisance professionnelle et un manque de performance dans le chef de PERSONNE1.), serait également énoncé de façon imprécise. Ce grief serait encore en contradiction avec les nombreuses augmentations par SOCIETE1.) du salaire de PERSONNE1.). La référence à l'entretien préalable ne serait pas non plus libellée avec la précision requise.

PERSONNE1.) conteste le caractère réel et sérieux des motifs avancés par SOCIETE1.). Il soutient qu'une seule absence prolongée ne saurait avoir de caractère imprévisible et perturbateur. SOCIETE1.) resterait d'ailleurs en défaut de rapporter la preuve d'une perturbation de son service du fait de l'absence de PERSONNE1.).

PERSONNE1.) explique que les absences ont été dues à deux infections Covid-19 et à des interventions chirurgicales du dos. Son employeur aurait eu connaissance des incapacités de travail de sorte qu'aucune désorganisation du service ne saurait avoir eu lieu. PERSONNE1.) soulève encore que SOCIETE1.) l'a remplacé depuis septembre 2022.

Contrairement à SOCIETE1.), il estime que la décision de la commission mixte n'a pas d'impact sur le licenciement.

PERSONNE1.) conclut au bien-fondé de sa demande en paiement d'un bonus d'un montant de 13.000,- EUR pour l'année 2023 en invoquant la nullité de l'article 6 du contrat de travail du 20 août 2008, qui prévoit que le salarié n'a pas droit à un bonus en cas de rupture du contrat de travail, pendant l'année en cause pour constituer une condition potestative. Il soutient avoir droit au moins au montant de 6.500,- EUR à titre de bonus pour l'année 2023.

PERSONNE1.) conclut encore au bien-fondé de sa demande à titre de solde de congé non pris pour le montant de 4.489,90 EUR, correspondant à un solde de 88 heures de congé non pris. Il fait valoir qu'il a droit à 468 heures de congé non pris au jour de la cessation de son contrat de travail. Il estime que le congé non pris pendant une année calendrier est reporté automatiquement si le salarié était en arrêt de maladie de sorte qu'il a droit au report de 228 heures de congé de l'année 2022 à l'année 2023.

Dans la mesure où SOCIETE1.) aurait procédé au paiement de 379,99 heures de congé non pris, il aurait encore droit au paiement du solde de 88 heures de congé non pris.

Il y ajoute que le report du congé non pris au-delà du 31 mars lui a toujours été accordé. Il résulterait des relevés de congé que le report de 228 lui aurait été accordé pour l'année 2023.

Il conteste encore que le solde des heures de congé non pris soit relatif à l'année 2021.

**SOCIETE1.)** conclut à voir constater que le licenciement est justifié et à voir débouter la partie requérante de ses demandes indemnitaires.

Elle expose que PERSONNE1.) a occupé un poste à responsabilité, à savoir ingénieur, chef de fil, de sorte qu'il n'aurait dès lors pas été remplaçable.

Si la lettre de motivation n'est pas « *extrêmement* » précise, SOCIETE1.) estime que le licenciement aurait été justifié en présence d'absences récurrentes et ininterrompues de PERSONNE1.).

Elle donne à considérer qu'à partir d'un certain taux d'absentéisme la perturbation du service est présumée. PERSONNE1.) aurait été en arrêt de maladie un jour sur deux pendant les deux dernières années et tous les jours pendant toute l'année précédant le licenciement. SOCIETE1.) en conclut que la gêne de son service est ainsi présumée.

SOCIETE1.) soulève encore qu'au vu du fait que PERSONNE1.) ne peut plus exercer un poste au sein de SOCIETE1.) suite à la décision de la commission mixte du 25 octobre 2023 ayant eu comme effet la cessation de plein droit du contrat de travail de PERSONNE1.).

Elle estime encore que cette décision est la preuve que le licenciement a été justifié indépendamment des motifs de licenciement invoqués.

Pour autant que le licenciement devrait être déclaré abusif, SOCIETE1.) conteste tant le préjudice matériel que le préjudice moral invoqués par PERSONNE1.) en leur principe et en leur quantum en faisant valoir qu'il ne saurait y avoir de lien causal entre les préjudices invoqués et le licenciement du fait de la cessation de plein droit du contrat de travail de PERSONNE1.) pendant le préavis.

Elle s'oppose à la demande de PERSONNE1.) à titre du bonus en se prévalant de l'article 6 du contrat de travail qui prévoit que l'employé n'a pas droit au bonus si pendant l'année en cause il y a eu rupture du contrat de travail.

Elle conteste enfin la demande de PERSONNE1.) à titre de congé non pris pour être non fondée voire irrecevable pour prescription. Elle fait valoir que ce dernier avait la possibilité de prendre les jours de congé reportés de l'année 2021 avant le 31 mars 2022 de sorte qu'un report au-delà de cette date n'était pas justifié.

## Les motifs de la décision

### Le licenciement

Aux termes de l'article L.124-5 du Code du travail, l'employeur auquel le salarié a demandé les motifs du licenciement avec préavis, est tenu d'énoncer avec précision par lettre recommandée, au plus tard un mois après la notification de la lettre recommandée de demande des motifs, le ou les motifs du licenciement liés à l'aptitude ou à la conduite du travailleur ou fondés sur la nécessité du fonctionnement de l'entreprise, de l'établissement ou du service qui doivent être réels et sérieux.

L'indication des motifs doit être fournie avec une précision telle que leur énoncé-même en révèle la nature et la portée exacte et permette tant au salarié d'apprécier leur caractère légitime ou non et de faire la preuve de leur fausseté ou de leur inanité.

Les motifs doivent encore être énoncés avec une précision suffisante pour permettre au juge d'apprécier si le congédiement est intervenu pour des motifs valables ou, au contraire, pour des motifs illégitimes, ou s'il constitue un acte économiquement et socialement anormal.

La précision doit donc 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.

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 est le seul support valant énonciation des motifs.

Aux termes de la lettre de motivation, SOCIETE1.) fait état d'un taux d'absentéisme de PERSONNE1.) de 56% pour la période allant de janvier 2021 à avril 2023. Elle reproche encore à PERSONNE1.) une insuffisance professionnelle ainsi qu'un manque de performance.

Quant au premier motif, il y a lieu de relever que pour apprécier si un licenciement pour absentéisme est envisageable, il y a lieu de tenir compte de certains critères, notamment la durée de l'absence, la fréquence des absences, le pronostic quant à l'évolution de la situation, la taille de l'entreprise, la nature du poste occupé par le salarié concerné et le comportement de celui-ci notamment quant à l'information de son employeur au sujet de l'évolution probable de son état.

Il y a lieu de constater que SOCIETE1.) omet d'indiquer dans la lettre de motivation les périodes d'absence de PERSONNE1.). L'employeur se limite à indiquer un pourcentage d'absence ainsi qu'un total des heures lors desquelles PERSONNE1.) était en arrêt de maladie.

Il y a dès lors lieu de retenir que le motif relatif à l'absentéisme de PERSONNE1.) n'est pas rédigé avec la précision requise pour permettre au tribunal d'apprécier la pertinence et le caractère réel et sérieux du motif du licenciement intervenu.

Quant au second motif relatif à l'insuffisance professionnelle et quant au manque de performance, il y a lieu de rappeler que si la jurisprudence retient que l'insuffisance ou l'incapacité professionnelle est susceptible de justifier un licenciement avec préavis, il faut cependant que le tribunal soit en mesure de retenir l'existence d'une telle insuffisance ou incapacité et d'en apprécier la gravité. Il s'ensuit que ce grief doit être étayé par des faits précis, en nombre suffisant, observés sur une certaine durée. L'inaptitude, la négligence ou l'insuffisance de rendement doit être démontrée par le biais de comparaisons, soit entre les résultats du salarié concerné et les résultats obtenus par ce

même salarié au cours d'une période antérieure, soit entre ses résultats et ceux de collègues placés dans les mêmes conditions.

Il découle des développements qui précèdent que la lettre énonçant les motifs d'un licenciement pour incapacité ou insuffisance professionnelle doit contenir des éléments permettant, tant au salarié licencié qu'à la juridiction saisie de la contestation du licenciement, de vérifier la prise en considération par l'employeur des critères énoncés ci-dessus.

SOCIETE1.) ne fait état d'aucun incident concret pour illustrer la prétendue insuffisance professionnelle et le prétendu manque de performance de PERSONNE1.).

Ce motif n'est dès lors pas non plus énoncé avec suffisamment de précision.

Au vu de ce qui précède, il y a lieu de retenir que la lettre de motivation ne répond pas à l'exigence de précision, de sorte que le licenciement intervenu en date du 11 mai 2023 est abusif.

### Les demandes indemnitaires

#### Le préjudice matériel

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.

PERSONNE1.) a évalué son préjudice matériel sur une période de référence de 8 mois au montant de 22.810,14 EUR, après avoir fait déduction des indemnités de chômage perçues pour cette période.

En application de l'article 125-4 du Code du travail, le contrat de travail de PERSONNE1.) a cessé de plein droit le jour de la notification de la décision de la commission mixte retenant un reclassement professionnel externe.

L'obligation de l'employeur de payer un salaire a dès lors pris fin au moment où le contrat de travail a cessé de plein droit.

Il ne saurait dès lors exister un lien causal entre le préjudice matériel invoqué par PERSONNE1.) au-delà de cette date et le licenciement.

Au vu de ce qui précède la demande de ce chef de PERSONNE1.) est à déclarer non fondée.

### Le préjudice moral

PERSONNE1.) demande à voir condamner la société défenderesse à lui payer le montant de 12.000,- EUR à titre de dommages et intérêts pour préjudice moral.

L'indemnisation du préjudice moral subi par le salarié licencié abusivement vise à réparer, d'une part, les soucis, voire le désarroi, éprouvés par celui-ci confronté à une situation matérielle et à un avenir professionnel incertains et, d'autre part, l'atteinte portée à sa dignité de salarié en raison de ce congédiement infondé. L'appréciation à porter par le tribunal tient en principe compte de différents critères, telles les perspectives d'avenir, l'ancienneté, les recherches d'emploi ou encore le caractère vexatoire des motifs du licenciement. Le fait que le contrat de travail de PERSONNE1.) a cessé de plein droit pendant le préavis ne fait pas disparaître le lien causal entre le préjudice moral que ce dernier invoque et le licenciement.

Compte tenu de l'ancienneté de service du requérant et des circonstances du licenciement, la demande de PERSONNE1.) en paiement de dommages et intérêts à titre d'indemnisation du préjudice moral subi à la suite du licenciement intervenu est à déclarer fondée pour un montant que le tribunal fixe ex æquo et bono au montant de 8.000,- EUR.

Il y a dès lors lieu de condamner SOCIETE1.) au paiement du montant de 8.000,- EUR, avec les intérêts légaux à partir du 8 janvier 2024, date du dépôt de la requête introductive d'instance, jusqu'à solde.

### La demande en paiement d'un bonus

L'article 6 du contrat de travail dispose que : « *L'employé reçoit normalement tous les ans une gratification à fixer par la Direction. Elle dépendra du travail fourni et de la marche des affaires de l'entreprise. (...)*

*Pas de gratification pour l'année en cours si rupture du contrat. »*

L'article 1174 du Code civil stipule que toute obligation est nulle lorsqu'elle a été contractée sous une condition potestative de la part de celui qui s'oblige.

Constitue une condition purement potestative celle qui porte sur un événement au pouvoir du débiteur et qui dépend de la seule volonté de ce dernier. Pour déterminer si une clause contractuelle correspond à cette définition, il faut examiner si elle crée concrètement un déséquilibre des forces économiques en présence et si elle permet au débiteur de tenir le créancier à sa merci. Il n'est pas ainsi notamment si la décision que le débiteur doit prendre pour échapper à sa dette lui impose un sacrifice ou si l'appréciation de l'opportunité de l'acte à accomplir par le débiteur pour échapper à sa dette est susceptible d'un contrôle judiciaire à partir de données objectives.

Il y a lieu de constater que la réalisation de la condition litigieuse ne dépend d'une part pas du seul pouvoir de l'employeur, dans la mesure où le contrat de travail peut prendre

fin par d'autres circonstances que le seul fait de l'employeur, et que d'autre part, le licenciement ne peut être prononcé que pour des motifs déterminés, qui ne sont pas laissés à l'arbitraire de l'employeur, mais qui sont susceptibles de contrôle judiciaire (voir Cour d'appel 22 décembre 2016, n°42451 du rôle ; Cour d'appel 28 mars 2021 n° CAL-2019-00106 du rôle).

Le moyen de nullité de la clause litigieuse est partant à rejeter.

Au vu de ce qui précède et dans la mesure où le contrat de travail de PERSONNE1.) a cessé de plein droit le 25 octobre 2023, la demande de ce dernier à titre de bonus est non fondée.

#### L'indemnité pour congé non pris

Il est constant en cause que SOCIETE1.) a payé à PERSONNE1.) une indemnité pour congé non pris d'un montant de 19.382,82 EUR, correspondant à 379,98 heures de congé non pris.

L'article L.233-12 du Code du travail dispose :

*« Lorsque le contrat de travail prend fin dans le courant de l'année, le salarié a droit à un douzième de son congé annuel par mois de travail entier sans préjudice des dispositions légales ou conventionnelles relatives au préavis de licenciement.*

*Les fractions de mois de travail dépassant quinze jours de calendrier sont comptées comme mois de travail entier.*

*Si après la résiliation du contrat de travail de la part soit de l'employeur soit du salarié, ce dernier quitte son emploi avant d'avoir joui de la totalité du congé qui lui est dû, l'indemnité correspondant au congé non encore pris lui est versée au moment de son départ, sans préjudice de ses droits au préavis de licenciement ».*

Il résulte des relevés des congés des années 2022 et 2023 versés en cause par l'employeur que 228 heures de congé non pris ont fait l'objet d'un report de l'année 2022 à l'année 2023. Il y a dès lors lieu d'admettre que l'employeur a fait droit au report du congé non pris au-delà du 31 mars 2022.

Comme le contrat de travail de PERSONNE1.) a cessé de plein droit le 25 octobre 2023, le requérant pouvait prétendre en application de l'article L.233-12 du Code du travail pour l'année 2023 à 427,99 heures de congé, correspondant à la somme des heures de congé auquel PERSONNE1.) a droit pour l'année 2023, à savoir 199,99 heures, tel qu'il résulte du calcul non contesté effectué par l'employeur, et les heures de congé reportés, à savoir 228 heures.

Dans la mesure où l'employeur a procédé au paiement d'une indemnité d'un montant de 19.382,82 EUR pour 379,98 heures de congé non pris, PERSONNE1.) a dès lors droit au paiement d'un solde de 47,61 heures de congé non pris (427,99 – 379,98).

Au vu de ce qui précède, la demande de PERSONNE1.) à titre d'indemnité pour congé non pris est fondée pour le montant de 2.448,99 EUR (47,61 \* 51,0101) avec les intérêts légaux à partir du 8 janvier 2024 jusqu'à solde.

### La demande de l'ETAT

En vertu de l'article L.521-4 (8) du Code du travail, « *dans les cas d'un licenciement avec préavis du salarié, le jugement ou l'arrêt déclarant abusif ce licenciement, condamne l'employeur à rembourser au Fonds pour l'emploi les indemnités de chômage versées au salarié pour la ou les périodes couvertes par des salaires ou indemnités que l'employeur est tenu de verser en application du jugement ou de l'arrêt* ».

La partie requérante ayant été déboutée de sa demande en paiement de dommages et intérêts du chef du préjudice matériel consécutif au licenciement, l'ETAT doit également être débouté de sa demande basée sur l'article L.521-4 (8) du Code du travail.

### Les demandes accessoires

Eu égard à l'issue du litige, il y a lieu de faire droit à la demande du requérant en paiement d'une indemnité de procédure étant donné qu'il serait inéquitable de laisser à sa charge l'entièreté des frais qu'il a dû exposer pour la défense de ses droits. Le Tribunal dispose d'éléments d'appréciation suffisants pour fixer ex aequo et bono cette indemnité à 750.- EUR.

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

<b>PAR CES MOTIFS :</b>
-------------------------

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

reçoit la demande en la forme ;

déclare abusif le licenciement avec préavis prononcé par la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) SARL à l'encontre PERSONNE1.) en date du 11 mai 2023 ;

dit non fondée la demande de PERSONNE1.) en indemnisation de son préjudice matériel ;

dit fondée la demande de PERSONNE1.) en indemnisation de son préjudice moral pour le montant de 8.000,- EUR ;

partant, condamne la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) SARL à payer à PERSONNE1.) le montant de 8.000,- EUR, avec les intérêts au taux légal à partir du 8 janvier 2024, jusqu'à solde ;

dit non fondée la demande de PERSONNE1.) en paiement d'un bonus pour l'année 2023 ;

dit fondée la demande de PERSONNE1.) en paiement d'une indemnité de congé non pris pour le montant brut de 2.448,99 EUR ;

condamne la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) SARL à payer à PERSONNE1.) le montant de 2.448,99 EUR avec les intérêts légaux à partir du 8 janvier 2024, jusqu'à solde ;

dit non fondée la demande de l'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, pris en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'emploi dirigée contre la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) SARL ;

dit fondée la demande de PERSONNE1.) en allocation d'une indemnité sur base de l'article 240 du Nouveau Code de procédure civile à concurrence de 750,- EUR ;

condamne la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) SARL à payer à PERSONNE1.) une indemnité de 750,- EUR sur base de l'article 240 du Nouveau Code de procédure civile ;

condamne la société à la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) SARL aux frais et dépens de l'instance.

Ainsi fait et jugé par Jackie MORES, 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 Daisy PEREIRA, en audience publique, date qu'en tête, au prétoire de la Justice de paix à Luxembourg, et qui ont signé le présent jugement.

Jackie MORES,  
juge de paix

Daisy PEREIRA,  
greffière