Texte pseudonymisé

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

Répertoire n° 2656/2025
E-TRAV-165/23

Audience publique du 24 novembre 2025

Le tribunal du travail d'Esch-sur-Alzette, arrondissement judiciaire et Grand-Duché de Luxembourg, a rendu le jugement qui suit :

Dans la cause entre :

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

- partie demanderesse - comparant par Maître Chiara DI PRIMIO, en remplacement de Maître Christian JUNGERS, avocats à Luxembourg,

et :

la société SOCIETE1.) , établie et ayant son siège social à L-ADRESSE2.), inscrite au Registre de Commerce et des Sociétés de Luxembourg sous le numéro NUMERO1.), représentée par son conseil d'administration actuellement en fonctions,

- partie défenderesse - comparant par Maître Karine BICARD, avocat à Esch-sur-Alzette,

en présence de :

l'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, pris en sa qualité de gestionnaire de l'Agence pour le développement de l'emploi, représenté par son Ministre d'Etat, dont les bureaux sont établis à ADRESSE3.), sinon par son Ministre du Travail et de l'Emploi, dont les bureaux sont établis à ADRESSE4.), ayant dans ses attributions l'Agence pour le développement de l'emploi, élisant domicile en l'étude de Maître Claudio ORLANDO, avocat à Luxembourg,

- partie intervenante - comparant par Maître Claudio ORLANDO, avocat à Luxembourg.

Faits

L'affaire fut introduite suivant requête déposée au greffe du tribunal du travail d'Esch-sur-Alzette en date du 19 juillet 2023, laquelle requête demeure annexée au présent jugement.

Les parties ont été convoquées à l'audience publique du 25 septembre 2023, date à laquelle l'affaire fut fixée au 11 décembre 2023.

Suite à huit remises ultérieures à la demande des parties, l'affaire fut utilement retenue à l'audience publique du 20 octobre 2025.

A cette dernière audience, les mandataires des parties furent entendus en leurs explications et conclusions.

Sur ce, le tribunal 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 :

Par requête déposée au greffe de la justice de paix d'Esch-sur-Alzette en date du 19 juillet 2023, PERSONNE1.) demanda la convocation de son ancien employeur, la société SOCIETE1.) , à comparaître devant le tribunal du travail de céans, siégeant en matière de contestations entre employeurs et salariés, aux fins de l'y entendre condamner à lui payer, suite à son licenciement qu'il qualifia d'abusif, les montants de :

- Indemnité compensatoire de préavis : 23.504,38 €
- Préjudice matériel : 141.026,28 €
- Préjudice moral : 50.000,00 €
- Congés non pris : 14.129,80 €

soit en tout 228.660,46 € avec les intérêts légaux tels que spécifiés au dispositif de ladite requête.

Il demanda encore la rectification, sous peine d'astreinte, de son certificat d'impôt de l'année 2022.

Le requérant réclama finalement un montant de 5.000 € à titre de remboursement de ses frais et honoraires d'avocat sur base des articles 1382 et 1383 du Code civil, une indemnité de procédure de 2.500 € sur base de l'article 240 du Nouveau code de procédure civile ainsi que l'exécution provisoire du jugement à intervenir.

Par cette même requête, PERSONNE1.) demanda la mise en intervention de l'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, pris en sa qualité de gestionnaire de l'Agence pour le développement de l'emploi, afin de lui permettre de faire valoir ses droits.

La demande, introduite dans les forme et délai de la loi, est recevable à cet égard.

A l'audience publique du 20 octobre 2025, à laquelle l'affaire fut utilement retenue, PERSONNE1.) déclara :

- réduire sa demande relative au préjudice matériel à 48.714,18 € ;
- augmenter sa demande relative aux frais d'avocat à 8.131,37 € ;
- renoncer à la rectification de son certificat d'impôt.

A cette même audience, la société SOCIETE1.) réclama de manière reconventionnelle la condamnation du requérant à lui payer une indemnité de procédure de 1.500 € sur base de l'article 240 du Nouveau code de procédure civile.

L'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, agissant en sa qualité de gestionnaire de l'Agence pour le développement de l'emploi, exerça son recours sur base de l'article L. 521-4 du Code du travail et demanda la condamnation de la partie malfondée au fond du litige à lui rembourser la somme de 68.807,72 € du chef des indemnités de chômage payées au requérant à partir du 3 juillet 2023.

Il y a lieu de donner acte aux parties de leurs déclarations respectives.

Moyens et prétentions des parties :

A l'appui de sa demande, PERSONNE1.) expose que suivant contrat de travail du 15 janvier 2019, il est entré aux services de la société défenderesse en qualité de « *superviseur adm./techn./controlling* », son salaire initial de 5.929,64 € ayant évolué pour atteindre la somme de 11.752,19 € en fin de contrat.

Il expose encore qu'à partir du 21 novembre 2022, il s'est trouvé en incapacité de travail continue jusqu'au samedi 17 juin 2023, date à partir de laquelle la SOCIETE2.) l'a jugé apte à reprendre son travail.

Le requérant fait valoir qu'à l'occasion de sa reprise en date du lundi 19 juin 2023, il s'est oralement vu notifier sa mise à pied conservatoire avec effet immédiat, l'avocat de l'employeur lui ayant demandé de quitter les lieux tout en confirmant ladite mise à pied suivant courrier du même jour.

Il fait encore valoir que suivant courrier du 22 juin 2023, réceptionné le 25 juin 2023, il s'est vu licencier avec effet immédiat pour faute grave.

PERSONNE1.) considère ledit congédiement comme étant abusif, les faits invoqués n'ayant pas été énoncés avec la précision requise.

Il estime par ailleurs qu'il ne s'agit pas de motifs réels et sérieux de licenciement.

Le requérant fait ainsi valoir, en ce qui concerne l'absentéisme reproché, que le motif est incompréhensible. Il considère par ailleurs que sa maladie ne saurait constituer une faute grave, l'employeur n'ayant d'ailleurs pas prouvé la désorganisation de l'entreprise.

Il conclut ensuite à l'imprécision du deuxième motif, l'employeur n'ayant fourni ni les dates, ni le contexte des chantiers sur lesquels on lui reproche de ne pas avoir respecté ses obligations. Il conteste par ailleurs toute insuffisance professionnelle, ses tâches ayant toujours été réalisées à la pleine satisfaction de l'employeur et ce dernier ne lui ayant jamais fait de reproche mais lui ayant au contraire accordé un bonus de fin d'année en 2021 pour le remercier pour son engagement.
Le requérant fait encore valoir, en ce qui concerne les différents chantiers invoqués par la société défenderesse :

- qu'il n'a jamais reçu les rapports du sieur PERSONNE2.) ;
- qu'il n'était pas responsable des offres de prix ;
- qu'à l'exception de la « Résidence ALIAS1.) », les exemples cités sont étrangers à la relation de travail et partant à écarter, alors qu'il s'agit de chantiers de la société SOCIETE3.), société faisant partie du même groupe et dans laquelle le requérant occupait la fonction de gérant ;
- qu'en ce qui concerne la « Résidence ALIAS1.) », il n'était pas responsable de la coordination sur le chantier, que son intervention était limitée à des travaux purement administratifs qui ont bel et bien été exécutés et qu'il n'a jamais retenu des informations destinées au coordinateur ;
- que la société avait d'ailleurs été réorganisée par PERSONNE3.), ce dernier lui ayant demandé de ne plus s'occuper des chantiers et de se concentrer sur la seule comptabilité ;
- que dès lors, le requérant n'est pas responsable des retards reprochés, ceux-ci étant imputables à la gestion financière désastreuse de la part de l'actionnaire PERSONNE3.), l'employeur ayant ignoré les alertes afférentes du requérant alors qu'il n'y avait jamais d'argent pour payer les fournisseurs ;
- que c'est finalement à tort que la société défenderesse prétend n'avoir découvert ces reproches qu'en décembre 2022, de sorte que les motifs n'ont pas été invoqués endéans le délai légal ;
- que finalement, le reproche n'est pas suffisamment grave pour justifier un licenciement avec effet immédiat.

En ce qui concerne sa présence au travail, PERSONNE1.) conteste toute absence fautive. Il explique avoir télétravaillé pendant une partie de la semaine. Il rappelle par ailleurs que malgré ses fonctions administratives, il a occasionnellement effectué des déplacements sur les chantiers. Il explique finalement qu'en raison de son expérience, il a bénéficié d'une certaine flexibilité dans l'organisation de son travail.

Le requérant conteste finalement tout harcèlement du personnel et tout dénigrement de clients de son employeur et explique ne pas être responsable ni d'un climat de travail détérioré, ni de la démission de la dame PERSONNE4.).

PERSONNE1.) met ensuite en cause l'authenticité des attestations testimoniales versées par la partie défenderesse.

En ce qui concerne l'attestation PERSONNE2.), il fait valoir que le témoin est non seulement salarié de la société mais encore futur beau-fils de PERSONNE3.). Il estime que ses déclarations ne constituent qu'un copié-collé de la lettre de licenciement. Il fait par ailleurs valoir que ledit document a été rédigé avant la notification du licenciement, cette circonstance étant de nature à lui enlever toute crédibilité.

Il conteste encore l'attestation du témoin PERSONNE5.), les affirmations y contenues étant fausses et vagues et partant dépourvues de toute pertinence. Il fait remarquer que ce document a également été établi dès-avant le congédiement.

Pour ces mêmes motifs, il s'oppose à l'attestation du témoin PERSONNE4.). Il déduit encore des déclarations dudit témoin qu'elle aurait été influencée par l'avocat de la société ayant procédé à sa mise à pied.

Le requérant s'oppose finalement à l'offre de preuve formulée à l'audience, l'employeur ne pouvant pallier par ce moyen à l'imprécision de ses motifs.

Considérant dès lors son congédiement comme étant abusif, PERSONNE1.) réclame le paiement d'une indemnité compensatoire de préavis de deux mois, soit un montant évalué à (2 x 11.752,19 =) 23.504,38 €.

Il réclame ensuite un montant de 48.714,18 € à titre de réparation du préjudice matériel qu'il affirme avoir subi entre le 1er juillet 2023 et le 1er juillet 2024. Il explique ne pas avoir retrouvé de nouvel emploi pendant ladite période, le montant réclamé correspondant ainsi à la différence, pendant ladite période, entre ce qu'il aurait gagné auprès de son ancien employeur en l'absence de licenciement et les indemnités de chômage qu'il admet avoir touchées de la part de l'ADEM.

Il conclut encore à l'indemnisation de son préjudice moral évalué à 50.000 €.

PERSONNE1.) reproche finalement à la société défenderesse de ne pas lui indemnisé son congé non pris.

Se prévalant d'un décompte de congé transmis par l'employeur en date du 4 juillet 2023, il réclame le paiement d'un montant de 14.129,80 € bruts correspondant à 208 heures de congé non pris.

La société SOCIETE1.) s'oppose à la demande.

Elle fait d'emblée valoir qu'après signature du contrat de travail du 15 janvier 2019, PERSONNE1.) a successivement été nommé délégué à la gestion journalière puis administrateur-délégué de la société.

Elle conclut dès lors à l'incompétence matérielle du tribunal du travail, le requérant n'étant pas à considérer comme salarié puisqu'en sa qualité d'administrateur, il ne se trouvait pas dans un lien de subordination juridique à l'égard du conseil d'administration et qu'il ne pouvait pas se donner d'ordres à lui-même.

Dans ce même contexte, elle fait encore remarquer que suivant avenant du 1er mars 2022, le requérant s'est augmenté lui-même et qu'il a procédé à des licenciements.

A titre subsidiaire, la société SOCIETE1.) conclut au bien-fondé du congédiement du 22 juin 2023.

Elle considère ainsi que les reproches ont été indiqués avec une précision suffisante.

Elle estime encore que les faits reprochés constituent des motifs réels et sérieux de licenciement.

A cet égard, elle explique tout d'abord n'avoir eu connaissance des motifs reprochés que postérieurement à l'incapacité de travail continue du requérant à partir du 21 novembre 2022. La société défenderesse contestant ainsi l'existence d'alertes antérieures, elle estime avoir respecté le délai d'invocation légal d'un mois.

Elle explique ensuite que si l'absentéisme habituel a été invoqué à l'appui du licenciement, c'est parce qu'il s'agit de la goutte qui a fait déborder le vase, l'absence prolongée d'un administrateur-délégué étant de nature à désorganiser l'entreprise puisqu'aucune coordination financière et technique n'est plus réalisée.

Elle explique encore que pendant ladite absence, elle s'est rendu compte que le requérant avait dès-avant ladite absence commis des manquements graves aux missions qui lui avaient été confiées dans le cadre de son contrat de travail.

Elle explique ainsi que pour le chantier de ADRESSE5.), il a établi un devis à hauteur de 10.000 € alors qu'il s'est avéré après contre-visite du sieur PERSONNE2.) que les travaux à réaliser se chiffraient à 30.000 €.

Elle lui reproche encore de ne pas avoir terminé les autres chantiers visés au licenciement.

Elle conteste le moyen tiré de la réorganisation interne de la société, la décision afférente du sieur PERSONNE6.) ne datant que du 18 novembre 2022 (soit trois jours avant le début de l'incapacité de travail) de sorte que les retards antérieurs sont bien imputables au requérant.

La société défenderesse reproche encore à PERSONNE1.) de ne pas avoir fourni le support nécessaire à la salariée PERSONNE4.), laissée seule au bureau, d'avoir procédé à une rétention d'informations et de ne pas avoir assuré convenablement la gestion administrative de la société.

Elle fait encore état d'actes de harcèlement à l'égard de collègues de la prédite salariée et reproche au requérant d'être responsable de nombreux impayés en raison de la dégradation de la situation financière de la société.

A l'appui de son argumentation, la société SOCIETE1.) se réfère aux attestations des salariés PERSONNE2.), SOCIETE5.) et SOCIETE6.).

Aucune plainte n'ayant été déposée à l'encontre desdits témoins, elle conclut au rejet des contestations adverses en rapport avec l'authenticité desdites déclarations.

A titre subsidiaire, elle offre en preuve - par l'audition desdits témoins - les fais suivants :

« Entre Mars 2022 et Mai 2022, Monsieur SOCIETE4.) a remis une liste de chantiers et de clientes potentiels, et, a demandé que des rendez-vous soient pris et des devis mais il n'y a eu aucun suivi de la part de Monsieur PERSONNE1.).

Concernant le chantier de Madame PERSONNE7.) se situant à ADRESSE6.) : Monsieur PERSONNE2.) , a constaté fin novembre 2022, début décembre 2022, qu'une porte venant de Pologne pesant 200 Kg avait été livrée et posée devant la maison de cette cliente, sans qu'il en soit averti et sans que personne ait pu la réceptionner, ni la poser.

Monsieur PERSONNE2.) a du renvoyer la prédite porte en Pologne car il était impossible d'en faire quoi ce soit.

D'autre part, la cliente Madame PERSONNE7.) a informé Monsieur PERSONNE2.) qu'elle a dû terminer des travaux comme la pose de l'électroménager elle-même car il n'y avait pas d'autres solutions , un manque de coordination faisant défaut sur ce chantier par Monsieur PERSONNE1.).

Concernant le chantier de Monsieur PERSONNE8.), Monsieur PERSONNE2.) , a pu constater fin décembre 2022 , l'absence de pose de son dressing alors que le matériel était dans les locaux de la société depuis un certain temps.

Monsieur PERSONNE2.) ayant constaté qu'il n'y avait aucun accord avec un poseur , que le dressing devait être repeint à la main , chose qui n'aurait jamais dû être accepté alors que de nombreuses découpes devaient être faites.

Monsieur PERSONNE2.) a constaté qu'aucune déclaration de sinistre n'a été faite par Monsieur PERSONNE1.) alors qu'il avait un dégât des eaux suite à une fuite de radiateur.

Monsieur PERSONNE2.) ayant dû y procéder.

Monsieur PERSONNE2.) a constaté que de nombreuses retouches dans les toilettes ont dues être effectuées.

Concernant le chantier de Madame PERSONNE9.) à ADRESSE5.) , Monsieur PERSONNE2.) a pu constater en décembre 2022, s'agissant de la rénovation d'un appartement avec démolition et travaux électriques et travaux de salle de douche , que le devis de 10.000,00 Euros était trop bas, il en avertit Monsieur PERSONNE1.), avant sa maladie et que les travaux auraient du commencer d'ici 5 jours, mais Monsieur PERSONNE1.) ne savait pas de quoi il parlait.

Monsieur PERSONNE2.) a donc rediscuté avec la cliente en annulant le prédit devis et en lui présentant un autre de 30.000,00 Euros avec l'un de ses sous-traitants qui a repris le chantier.

Monsieur PERSONNE2.) , a constaté que la société a dû remboursé l'acompte réglé et payer les frais de gardiennage pour le retard occasionné lié à la pose de sa cuisine.

Concernant le chantier de Monsieur PERSONNE10.) à ADRESSE7.), Monsieur PERSONNE2.) , a constaté au courant du mois de décembre 2022 alors qu'il s'agissait d'une rénovation d'un appartement avec travaux électriques , changement de portes que le chantier n'était pas terminé.

Que le client PERSONNE10.) a fait part à Monsieur PERSONNE2.) que Monsieur PERSONNE1.) avait un discours peu commercial envers lui .

Monsieur PERSONNE2.) a constaté qu'il manquait une porte et , que Monsieur PERSONNE1.) ne savait même pas où elle était.

Que le client PERSONNE10.) a dû terminer certains travaux avec d'autres sous-traitants.

Concernant le Chantier de Monsieur PERSONNE11.) à ADRESSE5.), Monsieur PERSONNE2.) a constaté que du fait de l'inertie de Monsieur PERSONNE1.) , le client a dû prendre en charge les commandes nécessaires, ayant trouvé des sous-traitants alors qu'il ne pouvait emménager dans son appartement.

Que suite à cela , Monsieur PERSONNE2.) a dû annuler certaines positions et trouver un accord pour faire avancer le chantier alors qu'il s'agissait d'une rénovation complète.

Concernant le chantier de Monsieur PERSONNE12.) à ADRESSE8.) , Monsieur PERSONNE2.) a pu constater en décembre 2022, pour ce chantier qui était en 2 phases, dont la phase 2 aurait dû commencer depuis longtemps sans que rien ne soit préparé .

En effet, Monsieur PERSONNE2.) a pu constater qu'il n'y avait pas d'échafaudage, pas de sous-traitant et aucune communication avec ce client et, ce alors que Monsieur PERSONNE2.) avait prévenu Monsieur PERSONNE1.) qu'il fallait communiquer avec ce client.

Face à cela , Monsieur PERSONNE2.) s'est refusé de présenter une facture au client, ce à quoi Monsieur PERSONNE1.) a répondu qu'il allait s'en occuper lui-même et qu'il ne devait plus s'en mêler.

Monsieur PERSONNE2.) a pu reprendre contact avec le client en décembre 2022 pour trouver une solution acceptable.

Concernant le chantier de Monsieur PERSONNE13.) à ALIAS2.), Monsieur PERSONNE2.) a constaté en décembre 2020 que le chantier n'avait pas démarré alors que le devis était signé depuis 1 an et qu'il s'agissait de travaux dans une entrée de garage.

Concernant le chantier de la Résidence ALIAS1.) au ADRESSE9.), Monsieur PERSONNE14.) a pu constater en décembre 2022 une mauvaise supervision par Monsieur PERSONNE1.), et de nombreuses erreurs dans différentes appartements dues à l'absence de communication avec l'architecte PERSONNE15.) . »

Que Monsieur PERSONNE1.), était absent sur son lieu de travail ou au bureau malgré qu'il n' y avait pas de rendez-vous inscrit dans son agenda.

*Que Monsieur PERSONNE1.) n'a pas aidé voir supporter Madame PERSONNE16.) pendant sa période on boarding, cad les 2 premières semaines de commencement à son poste de secrétaire de direction.**

Que Madame PERSONNE17.) était laissée seule au bureau avec un accès limité aux informations.

Que Monsieur PERSONNE1.) avait interdit à Madame PERSONNE17.) de prendre contact avec sa collègue, Madame PERSONNE18.) pour demander des informations nécessaire au traitement des courriers.

Que Monsieur PERSONNE1.) harcelait des collègues de travail de Madame PERSONNE17.).

Que des courriers entrants étaient ignorés par Monsieur PERSONNE1.) malgré que Madame PERSONNE17.) essayait d'attirer son attention dessus.

Que Monsieur PERSONNE1.) critiquait ouvertement Monsieur PERSONNE3.) devant Madame PERSONNE17.) alors qu'il est le bénéficiaire économique.

Qu' à la date du 21.11.2022, à partir du début de l'arrêt de maladie de Monsieur PERSONNE1.), Madame PERSONNE5.), a pu constater que la comptabilité n'était pas à jour et que les bilans 2021 et 2022 n'étaient toujours pas publiés » .

Considérant dès lors le licenciement du 22 juin 2023 comme étant fondé et justifié, la société SOCIETE1.) conclut au débouté pur et simple des revendications indemnitaires adverses.

A titre subsidiaire, elle se rapporte à prudence de justice quant à l'indemnité de préavis.

Elle se rapporte encore à prudence de justice en ce qui concerne la demande relative au congé.

La société défenderesse conteste ensuite la demande relative au préjudice matériel, le requérant n'ayant pas effectué de recherche active d'un nouvel emploi, ses candidatures étant tardives et insuffisantes.

Par voie de conséquence, elle conclut également au rejet du recours de l'ETAT.

Pour ces mêmes motifs, elle s'oppose à la réparation du préjudice moral, sinon demande à voir réduire toute éventuelle condamnation de ce chef à la somme maximale de 1.000 €.

Elle s'oppose finalement au remboursement des honoraires d'avocat ainsi qu'à l'exécution provisoire du jugement, les conditions afférentes n'étant pas données.

PERSONNE1.) conclut pour sa part à la compétence du tribunal du travail, les explications adverses ne permettant pas de retenir le caractère fictif de son contrat de travail.

Le requérant fait ainsi valoir que le cumul de la qualité d'administrateur et de salarié d'une même société n'est pas prohibé et que l'exercice dudit mandat social n'est dès lors pas de nature à exclure que sa fonction salariée de « *superviseur adm./techn./controlling* » ait été exercée dans le cadre d'un lien de subordination juridique.

Il fait encore remarquer que le contrat de travail était antérieur de sorte que le mandat social n'a été exécuté que pendant une partie de la durée de son contrat de travail.

Le requérant estime par ailleurs que la preuve de l'effectivité dudit contrat résulte à suffisance d'un faisceau d'indices et plus particulièrement du paiement de son salaire, de l'émission des fiches correspondantes, de son affiliation à la sécurité sociale, de l'absence de toute autorisation d'établissement à son nom, de l'octroi des indemnités de chômage ainsi que de l'existence même d'un licenciement, ce dernier étant de nature à confirmer l'exercice d'un contrôle patronal dans le cadre de ses activités salariées.

PERSONNE1.) demande finalement, pour autant que de besoin, la comparution personnelle des parties afin d'établir l'exercice effectif d'une fonction technique distincte de celle de son mandat social.

Motifs de la décision :

Quant à la compétence matérielle :

La société SOCIETE1.) conteste l'existence de tout lien de subordination, le requérant ayant successivement occupé les postes de délégué à la gestion journalière et d'administrateur-délégué unique de la société.

Il convient de rappeler à cet égard que le tribunal du travail est une juridiction d'exception qui ne peut connaître que des affaires qui lui sont réservées par la loi.

Aux termes de l'article 25, alinéa 1er du Nouveau code de procédure civile, le tribunal du travail n'est compétent que pour connaître des contestations relatives aux contrats de travail, aux contrats d'apprentissage et aux régimes complémentaires de pension qui s'élèvent entre les employeurs, d'une part, et leurs salariés, d'autre part, y compris celles survenant après que l'engagement a pris fin.

Le contrat de travail ou d'emploi s'analyse en substance comme la convention par laquelle une personne s'engage à mettre son activité à la disposition d'une autre, sous la subordination de laquelle elle se place, moyennant une rémunération.

De cette définition découlent trois éléments constitutifs irréductibles: la prestation de travail, la prestation de travail accomplie moyennant une rémunération ou salaire et le lien de subordination avec le pouvoir de direction inhérent à la qualité d'employeur.

Autrement dit, la compétence du tribunal du travail n'existe que pour autant que la demande prend son origine dans un contrat de travail caractérisé par un lien de subordination, l'exécution du travail devant ainsi se faire sous l'autorité d'un employeur qui a le pouvoir de donner des ordres et des directives, d'en contrôler l'exécution et de sanctionner d'éventuels manquements du subordonné.
En cette matière, les juges décident le plus souvent par voie de présomptions.

Ils basent leur conviction relative à l'existence ou l'absence d'un lien de subordination sur un faisceau concordant de présomption claires et précises qui ne résultent pas nécessairement de la qualification que les parties ont donnée à la convention, mais qui peuvent baser sur les éléments de fait les plus divers caractérisant les conditions d'exécution du contrat (Cour d'appel, 4 février 1988, n° 9876 du rôle).

L'existence d'un contrat de travail ne dépend donc ni de la volonté exprimée par les parties, ni de la dénomination ou de la qualification qu'elles ont donné à leur convention, mais des conditions de fait dans lesquelles s'exerce l'activité du salarié.

Etant donné qu'il s'agit de prouver l'existence d'un lien de travail, il y a lieu de se rapporter aux articles 1315 et suivants du Code civil.

Ainsi, la charge de la preuve de l'existence du contrat de travail et de son caractère réel incombe en principe à celui qui s'en prévaut.

Toutefois, en présence d'un contrat de travail apparent prévoyant des obligations respectives à charge des parties, il incombe au défendeur qui dénie au demandeur la qualité de salarié y prévue de rapporter la preuve du caractère fictif dudit contrat.

L'apparence de régularité du contrat de travail n'établit dès lors pas en elle-même la compétence des juridictions du travail, mais ne fait que reverser la charge de la preuve au détriment de la partie qui en invoque le caractère fictif.

Il convient par ailleurs de rappeler qu'il est de jurisprudence constante qu'aucune disposition de la législation sur les sociétés commerciales, ni aucun autre texte de loi, ni aucun principe de droit ne prohibent le cumul dans une même personne des fonctions d'administrateur d'une société anonyme et de celle d'employé de cette même société.

La seule condition exigée pour la validité du cumul est que le contrat de louage de service soit une convention réelle et sérieuse et non pas une convention simulée dans l'unique but, soit d'échapper à la règle d'ordre public de la révocabilité *ad nutum* du mandat d'administrateur, soit de bénéficier d'un régime fiscal plus favorable (en ce sens : Cour d'appel, 5 novembre 1968, Pas.21, 82).

Par ailleurs, il faut que l'administrateur-délégué exerce en sa qualité de salarié une fonction technique distincte de son mandat social, fonction qu'il remplit sous la surveillance et l'autorité permanentes du conseil d'administration qui est en mesure d'exercer sur le préposé les pouvoirs qui caractérisent le lien de subordination (voir : Cour d'appel, 29 mai 1986, n° 8259 du rôle).

En l'espèce, il résulte des éléments du dossier qu'en date du 15 janvier 2019, les parties ont signé un contrat de travail écrit aux termes duquel le requérant est engagé en qualité de « *superviseur adm./ techn./ controlling* ».

Ledit document fixe le salaire mensuel brut, la durée ainsi que l'horaire de travail, les congés, la durée du préavis, les obligations du salarié en cas de maladie, bref il s'agit d'un contrat-type qui contient toutes les clauses usuelles généralement insérées dans les contrats de travail.

Le requérant a par ailleurs été affilié auprès du Centre Commun de la Sécurité Sociale et il a reçu mensuellement des fiches de salaire renseignant sa rémunération, les heures de travail prestées ainsi que les retenues légales opérées.

En présence d'un tel contrat de travail écrit, il incombe dès lors à l'employeur, qui invoque le caractère fictif dudit contrat, d'en rapporter la preuve.

A cet égard, il résulte des documents épars versés par la société défenderesse :

- que suite à la signature du prédit contrat en date du 15 janvier 2019, l'assemblée générale des actionnaires de la société a procédé le 7 juin 2019 à la nomination de PERSONNE1.) en tant qu'administrateur de la société aux côtés de PERSONNE3.) et d'un dénommé SOCIETE7.) ;

- que par avenant au contrat de travail du 1er mars 2022, le salaire du requérant a été porté au montant de 8.000 € nets par mois ;

- que suivant décision du 31 mars 2022, l'actionnaire unique de la société défenderesse - la société SOCIETE8.), représentée par son administrateur unique PERSONNE3.) – a décidé de prolonger le mandat d'administrateur de PERSONNE19.) ainsi que les mandats d'administrateur et d'administrateur-délégué de PERSONNE1.) ; qu'à cette même occasion, ledit actionnaire a déclaré ratifier tous les documents signés par lesdits administrateurs dans le cadre de leur mandat ;

- que suivant avis déposé au registre de commerce en date du 1er septembre 2022, PERSONNE3.) a démissionné de son poste

d'administrateur, d'administrateur-délégué et de délégué à la gestion journalière et PERSONNE19.) a été révoqué de ses fonctions d'administrateur ;

- que si PERSONNE1.) semble donc *de facto* être devenu l'administrateur unique de la société à partir de cette date, ce mandat lui a toutefois été retiré suivant avis de publication déposée au registre de commerce dès le 28 novembre 2022, PERSONNE3.) ayant repris à partir de cette date ses fonctions d'administrateur, d'administrateur-délégué et de délégué à la gestion journalière de la société.

Le tribunal considère que ces seuls éléments du dossier ne permettent pas de conclure que les fonctions techniques distinctes du requérant – qui n'ont pas été mises en doute en tant que telles et que l'ancien mandataire de la société défenderesse, en procédant au licenciement, a d'ailleurs qualifié de « poste clef » existant à côté du mandat social – n'aient pas été exercées dans la cadre d'une relation de travail caractérisée par un lien de subordination juridique.

Ainsi et à l'exception de la seule période du 1er septembre 2022 au 28 novembre 2022, le requérant n'était ni administrateur unique, ni l'exclusif administrateur-délégué de la société de sorte qu'il n'est pas établi que sa fonction salariée de « *superviseur adm./ techn./ controlling* » découlant du contrat de travail ait été exercée en dehors de tout contrôle du conseil d'administration ou de l'actionnaire unique de la société.

Le requérant n'ayant pas contesté son mandat social, il importe encore peu qu'il ait procédé à des licenciements.

L'existence d'un contrôle se trouve encore confirmé par le licenciement ainsi que l'offre de preuve, dont il résulte notamment que le sieur PERSONNE20.), dont il n'a pas été contesté qu'il était le futur beau-fils de PERSONNE3.), donnait des instructions et des avertissements à PERSONNE1.) au sujet de la manière dans ce dernier devait superviser les chantiers.

La société SOCIETE1.) fait encore valoir que le requérant se serait augmenté lui-même.

Or, s'il est exact que l'avenant du 1er mars 2022 portant augmentation de sa rémunération a été signé par PERSONNE1.) en sa double qualité de salarié et de représentant de l'employeur, il ne résulte toutefois pas des éléments du dossier que cette augmentation se soit faite sans l'aval du conseil d'administration ou de l'actionnaire unique, ladite augmentation n'ayant d'ailleurs été contestée ni lors du licenciement, ni à l'occasion des plaidoiries.

Les éléments invoqués par la société défenderesse ne permettant dès lors pas de retenir la fictivité du contrat de travail, le tribunal se déclare matériellement compétent pour connaitre des demandes de PERSONNE1.).

Il n'y a dès lors pas lieu d'ordonner la comparution personnelle des parties réclamée par le requérant, celle-ci n'étant pas utile à la solution du litige.

Quant à la précision des motifs du licenciement :

Aux termes 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 ainsi que les circonstances qui sont de nature à leur attribuer le caractère d'un motif grave.

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.

L'indication du ou des motifs de congédiement doit en effet être fournie 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 et socialement anormal et de faire la preuve de la fausseté ou de l'inanité des griefs invoqués et, d'autre part au juge d'apprécier leur gravité et de vérifier si les motifs invoqués devant lui s'identifient bien à ceux qui ont été notifiés au salarié par lettre recommandée.

Il y a encore lieu de rappeler que dans la mesure où la lettre de licenciement fixe les termes du débat devant les juridictions et est dès lors le seul support valant énonciation des motifs, l'employeur ne peut être admis à pallier les lacunes et carences dudit courrier.

En l'espèce, il résulte de la lettre de licenciement que le requérant se voit tout d'abord reprocher son absentéisme habituel pour raisons de santé. L'employeur fait ainsi état d'une absence continue du 21 novembre 2022 au 16 juin 2023, tout en précisant que celle-ci était de nature à désorganiser l'entreprise en raison de l'importance du poste que PERSONNE1.) occupait au sein de l'entreprise.

L'énoncé dudit motif ayant dès lors permis au requérant d'identifier ce qui lui est reproché, c'est à tort que ce dernier le qualifie d'incompréhensible.

L’employeur reproche encore à PERSONNE1.) de ne pas avoir effectué ses tâches contractuelles de manière sérieuse, le suivi des chantiers en cours n’ayant pas été assuré et des clients potentiels n’ayant pas été contactés.

Or, le licenciement n’indique pas l’identité de ces clients potentiels mais se contente de renvoyer à une liste dont on ignore tout et qui n’a d’ailleurs pas été versée parmi les pièces du dossier.

Le requérant n’ayant ainsi pas pu vérifier ce qui lui est reproché, ce motif n’a pas été énoncé avec la précision requise de sorte qu’il n’y a pas lieu d’en tenir compte.

L’employeur ne pouvant pallier cette imprécision par le biais d’une mesure d’instruction, le premier alinéa de l’offre de preuve est à rejeter.

En ce qui concerne les chantiers en cours, le courrier de licenciement énumère tout d’abord les clients concernés. L’employeur ayant encore indiqué la nature des problèmes rencontrés sur lesdits chantiers, il n’a pu échapper au requérant que la société défenderesse lui reproche une insuffisance professionnelle.

L’énonciation dudit reproche ayant permis au requérant de prendre position – ce qu’il a d’ailleurs fait - c’est à tort que ce dernier conclut à son imprécision.

Sous le troisième point du courrier de licenciement, la société défenderesse reproche à PERSONNE1.) d’avoir été peu présent à son lieu de travail entre le 1er mars 2022 et le 30 novembre 2022.

Force est toutefois de constater que le courrier de licenciement ne fait aucunement état de dates précises, l’employeur s’étant contenté de préciser que le témoin PERSONNE5.) aurait constaté pendant la période du 1er mars au 1er avril 2022 que PERSONNE1.) arrivait au bureau vers 11 heures ou 11.30 heures pour en repartir très rapidement et ne revenir que vers 15.30 heures de l’après-midi.

Or - abstraction faite de la circonstance qu’il résulte de l’attestation de PERSONNE18.) qu’elle ne se trouvait plus dans les bureaux d’Esch-sur-Alzette pendant ladite période puisqu’elle avait été mutée à Luxembourg, de sorte qu’on ignore les circonstances dans lesquelles ce témoin aurait pu constater les faits rapportés – une énonciation aussi vague d’absences injustifiées ne permet pas au salarié d’identifier les absences visés et d’en rapporter la preuve contraire.

La circonstance pour PERSONNE1.) d’avoir pris position par rapport à ce reproche n’est pas de nature à le rendre précis, alors qu’il n’est pas établi – en raison de l’imprécision des motifs - que les absences

par rapport auxquelles le requérant a pris position correspondent bien à celles que l'employeur avait l'intention de lui reprocher.

Le motif n'étant pas précis, il y a lieu de l'écarter.

En ce qui concerne finalement le dernier point du licenciement, le requérant se voit tout d'abord reprocher de s'être désintéressé de la gestion comptable de la société.

Or, la formulation dudit motif ne permet pas de déterminer s'il s'agit d'un reproche imputé à PERSONNE1.) en sa qualité de simple salarié, étant entendu que d'éventuelles omissions en rapport avec l'exercice de son mandat social ne sont pas de nature à pouvoir justifier la résiliation de son contrat de travail.

L'employeur n'ayant pas précisé en quoi il considère le salarié comme étant responsable de la tenue de la comptabilité, ce reproche est également imprécis de sorte que le dernier alinéa de l'offre de preuve est à écarter à son tour.

PERSONNE1.) se voit encore reprocher d'avoir créé un climat malsain en harcelant des salariés de la société et en dénigrant les clients de l'employeur.

Force est toutefois de constater que l'employeur n'a indiqué ni les salariés visés, ni les clients concernés et qu'il n'a pas identifié les comportements concrets par lesquels ceux-ci auraient été harcelés ou dénigrés.

Le courrier de licenciement faisant état de généralités, le motif est incompréhensible et partant à rejeter. L'employeur ne saurait dès lors être autorisé à prouver que PERSONNE1.) « *harcelait des collègues de travail de Madame PERSONNE17.)* », les faits ainsi offerts en preuve n'étant d'ailleurs guère plus précis que le motif en lui-même.

Il en va de même du reproche d'après lequel le requérant aurait ouvertement critiqué le sieur PERSONNE3.), aucune précision n'étant donnée quant au contenu desdites critiques.

En ce qui concerne finalement le prétendu comportement du requérant à l'égard de PERSONNE21.) et de PERSONNE18.), il résulte des termes mêmes de la lettre de licenciement que lesdites salariées se trouvaient aux services de la société SOCIETE3.).

Le licenciement ne précisant pas en quoi le comportement reproché serait imputable à PERSONNE1.) en sa qualité de salarié de la société défenderesse, alors qu'il était par ailleurs gérant de la société SOCIETE3.), il n'y a pas lieu d'en tenir compte.

Les points afférents de l'offre de preuve sont dès lors à écarter pour défaut de pertinence.

Quant au caractère réel et sérieux des motifs :

En vertu de l'article L.124-11 (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* ».

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 que le motif énoncé par l'employeur doit être exact et fournir la cause déterminante qui a provoqué la rupture.

La cause sérieuse est celle qui revêt une certaine gravité qui rend impossible, sans dommage pour l'entreprise, la continuation de la relation de travail. Dans le cadre d'un licenciement avec effet immédiat, tel qu'en l'espèce, la gravité du fait reproché doit, aux termes de l'article L. 124-10 (2) du Code du travail, rendre immédiatement et définitivement impossible le maintien des relations de travail.

Les comportements reprochés devant être de nature à rendre immédiatement impossible le maintien des relations de travail, le législateur a pris soin de limiter dans le temps la faculté pour l'employeur d'invoquer ces comportements à l'appui d'un licenciement avec effet immédiat.

Ainsi, l'article L. 124-10 (6), alinéa 1er du Code du travail dispose que :

« *Le ou les faits ou fautes susceptibles de justifier une résiliation pour motif grave ne peuvent être invoqués au-delà d'un délai d'un mois à compter du jour où la partie qui l'invoque en a eu connaissance, à moins que ce fait n'ait donné lieu dans le mois à l'exercice de poursuites pénales* ».

PERSONNE1.) reproche à son ancien employeur de ne pas avoir respecté ledit délai, les retards sur les chantiers ayant préexisté à son incapacité de travail et étant dès lors trop anciens.

Le tribunal n'adhère pas à ce point de vue.

Il est en effet admis qu'en vertu de l'article L.124-10 (6) du Code du travail, la partie qui résilie le contrat de travail pour motif grave peut invoquer, outre les faits se situant dans le délai d'un mois, encore des faits antérieurs à l'appui de ceux-ci, et qu'il appartient à la juridiction du travail d'apprécier si tous ces faits, pris dans leur ensemble, sont d'une gravité suffisante pour justifier la résiliation avec effet immédiat

du contrat de travail (cf. Cour de cassation, 8 décembre 2016, n°94/16).

Il est par ailleurs admis qu'il n'est pas nécessaire que les reproches plus anciens soient similaires à ceux survenus dans le délai légal (en ce sens : Cour d'appel, 7 décembre 2023, n°CAL-2022-00141 du rôle).

L'employeur ayant reproché - à l'appui de l'insuffisance professionnelle prétendument découverte pendant l'incapacité de travail – un absentéisme habituel en rapport avec cette même incapacité de travail, laquelle s'est prolongée jusqu'au 16 juin 2023, soit jusqu'à moins d'un mois avant le congédiement du 22 juin 2023, le motif tiré du non-respect du délai d'invocation légal est à rejeter.

C'est encore à tort que l'employeur fait valoir que l'absentéisme pris isolément n'est pas susceptible de justifier un licenciement pour motif grave, la loi n'exigeant pas que le fait récent constitue un motif grave et les motifs étant à apprécier dans leur globalité.

PERSONNE1.) fait ensuite valoir que seul le chantier de la « Résidence ALIAS1.) » est un chantier de l'employeur, les autres exemples étant des chantiers propres à la société SOCIETE3.) dans laquelle il était gérant.

La société défenderesse n'a pas contesté cette affirmation, ni expliqué si et dans quelle mesure le requérant est intervenu sur lesdits chantiers en sa qualité de salarié de la société SOCIETE1.)

PERSONNE1.) ne pouvant se voir reprocher dans le cadre de son licenciement d'éventuels manquements dont il se serait rendu coupable en sa qualité de gérant de la société SOCIETE3.), il y a lieu de retenir que les reproches en rapport avec les chantiers PERSONNE7.), PERSONNE22.), SOCIETE9.), PERSONNE10.), PERSONNE11.), PERSONNE12.) et PERSONNE23.) sont étrangers au contrat de travail de sorte qu'ils ne sauraient constituer des motifs réels et sérieux de nature à justifier le congédiement.

L'offre de preuve relative auxdits chantiers est dès lors à écarter pour défaut de pertinence.

En ce qui concerne le chantier de la « résidence ALIAS1.) », il y a lieu de rappeler que l'insuffisance professionnelle d'un salarié peut constituer une cause réelle et sérieuse de licenciement avec préavis en cas d'incapacité de la part d'un salarié d'organiser et de gérer son service ou d'inaptitude à occuper son emploi se manifestant par de nombreux manquements professionnels en ce qui concerne la fonction pour laquelle il a été engagé (en ce sens : Cour d'appel, 29 janvier 2009, n°33436 du rôle ; Cour d'appel, 10 janvier 2008, n°32403 du rôle).

Pareille exécution défectueuse du travail par le salarié constaté sur la durée peut dès lors constituer un comportement fautif permettant à l'employeur de procéder au licenciement de son salarié.

En l'espèce, l'insuffisance reprochée ne concerne toutefois qu'un seul chantier de la société SOCIETE1.) de sorte qu'elle n'est pas suffisamment caractérisée pour justifier un licenciement, qui plus est avec effet immédiat.

Il en va de même de l'absentéisme habituel.

Ainsi, s'il est admis qu'un l'absentéisme habituel pour raisons de santé, caractérisé par des absences longues ou nombreuses et répétées, constitue un motif réel et sérieux de licenciement avec préavis s'il cause une gêne considérable au fonctionnement de l'entreprise, sans certitude ou même probabilité d'amélioration dans un proche avenir, l'employeur ne pouvant plus compter sur une collaboration régulière et efficace du salarié, ce reproche ne constitue toutefois pas un motif grave suivant les critères prévus à l'article L.124-10 (2) du Code du travail et il n'est pas de nature à justifier une privation de préavis, même s'il est considéré ensemble avec l'insuffisance professionnelle alléguée.

Le congédiement du 22 juin 2023 n'est dès lors pas basé sur des motifs précis, réels et sérieux mais constitue un acte économiquement et socialement anormal qu'il y a partant lieu de déclarer abusif.

<u>Quant à l'indemnité compensatoire de préavis :</u>

Le requérant réclame une indemnité de préavis correspondant à deux mois de salaire, soit un montant évalué à 23.504,38 €.

La société défenderesse n'a pas fait valoir de contestations précises à cet égard.

Conformément à l'article L.124-6 du Code du travail, la partie qui résilie le contrat à durée indéterminée sans y être autorisée par l'article L.124-10 ou sans respecter les délais de préavis visés aux articles L.124-4 et L.124-5 est tenue de payer à l'autre partie une indemnité compensatoire de préavis égale au salaire correspondant à la durée du préavis ou, le cas échéant, à la partie de ce délai restant à courir.

L'employeur ayant sans droit procédé à un licenciement sans préavis, le requérant peut, au vu de son ancienneté (moins de cinq ans), prétendre au paiement d'une indemnité compensatoire de préavis de deux mois.

Le montant réclamé n'ayant pas été autrement contesté, il y a lieu de faire droit à la demande, sous réserve de ce qui sera dit ci-après au sujet du recours de l'ETAT.

En effet, aucune disposition légale n'empêche le juge de déduire du montant de l'indemnité compensatoire de préavis le montant des indemnités de chômage touchées pendant la période que l'indemnité compensatoire de préavis devait normalement couvrir, même en cas de licenciement avec effet immédiat (cf. : Cour d'appel, 7 juillet 2011, ns° 35906 et 37280 du rôle).

Le requérant n'ayant pas justifié du cours des intérêts réclamés au dispositif de sa requête, les intérêts légaux sur le montant dû au titre de l'indemnité de préavis ne sont dus qu'à partir de la demande en justice.

Quant aux dommages et intérêts :

Conformément à l'article L.124-12 (1) du Code du travail, le salarié abusivement licencié peut prétendre à la réparation des préjudices moral et matériel qu'il a subis du fait de son licenciement.

PERSONNE1.) réclame ainsi un montant de 48.714,18 € du chef de la perte de rémunération qu'il affirme avoir subie pendant la période du 1er juillet 2023 au 1er juillet 2024.

La société SOCIETE1.) s'oppose à cette demande en lui reprochant de ne pas avoir procédé à une recherche sérieuse d'un nouvel emploi.

Il y a lieu de rappeler à cet égard que si l'indemnisation du dommage matériel d'un salarié abusivement licencié doit être aussi complète que possible, seuls les dommages qui se trouvent en relation causale directe avec le congédiement doivent être indemnisés. Les pertes subies ne sont dès lors 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 en emploi de remplacement (en ce sens : Cour d'appel, 17 juin 1993, n°2994 du rôle).

Ainsi, la simple inscription comme chômeur, même si elle implique de la part du demandeur d'emploi de multiples contraintes, ne le dispense pas de prendre des initiatives personnelles pour rechercher un nouvel emploi, une simple attitude passive à attendre des propositions lui paraissant acceptables ne suffisant pas à cet égard.

Le salarié doit notamment procéder immédiatement après son licenciement à la recherche d'un nouvel emploi (en ce sens : Cour d'appel, 30 janvier 2014, n° 38454 du rôle).

En l'espèce, le requérant n'a entamé ses recherches d'emploi que vers la fin du mois de septembre 2023, soit plus de trois mois après son licenciement.

Au courant du mois de septembre 2023 ainsi que pendant la période de novembre 2023 à janvier 2024, il activement postulé à concurrence d'une seule candidature par mois.

Il n'a pas prouvé d'autres recherches actives ni pendant le mois d'octobre 2023, ni entre février 2024 et mai 2024, période pendant laquelle il s'est contenté de postuler aux emplois lui proposés par l'ADEM et de participer à un salon de recrutement.

Pareille démarche ne constituant pas une recherche active et suffisante d'un nouvel emploi alors que le requérant, même âgé de 55 ans, n'a pas tenté de limiter son dommage en postulant sérieusement dans tous les secteurs économiques un emploi adapté à ses facultés de travail, PERSONNE1.) n'a pas établi l'existence d'un préjudice matériel en lien causal avec son licenciement abusif.

Il convient dès lors de le débouter de sa demande relative au dommage matériel.

PERSONNE1.) réclame encore un montant de 50.000 € à titre de réparation de son préjudice moral.

Les dommages et intérêts pour préjudice moral sont destinés à réparer l'atteinte à l'honneur du salarié injustement licencié, les soucis et tracas causés par la perte de son travail et la recherche d'un nouvel emploi tout en tenant compte d'autres éléments objectifs, tels que l'ancienneté et les circonstances du licenciement.

Compte tenu de tous les éléments du dossier, le tribunal fixe *ex aequo et bono* à 5.000 € le montant qu'il y a lieu de lui allouer de ce chef.

<u>Quant au congé :</u>

Le requérant réclame encore un montant de 14.129,80 € du chef de 208 heures de congé qu'il explique ne pas avoir pu prendre en raison de la rupture soudaine de son contrat de travail.

La société défenderesse n'a pas fait valoir de contestations particulières.

Il résulte de la fiche de salaire non périodique du mois de juin 2023 que le requérant disposait d'un solde de 208 heures de congé payé non pris.

Aux termes de l'article L.233-12, alinéa 3 du Code du travail : « *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* ».

Le montant réclamé résultant à suffisance de la susdite fiche de salaire, il y a lieu de faire droit à la demande et de condamner la société SOCIETE1.) à payer au requérant une indemnité de 14.129,80 € bruts du chef de son congé non pris.

Quant aux honoraires d'avocat :

Le requérant réclame finalement un montant de 8.131,37 € à titre de remboursement de ses frais et honoraires d'avocat.

L'employeur estime que les conditions pour une telle condamnation ne sont pas données.

Par arrêt du 9 février 2012, la Cour de cassation a retenu que les frais non compris dans les dépens, partant également les honoraires d'avocat, constituent un préjudice réparable et peuvent être remboursés sur base de la responsabilité pour faute des articles 1382 et 1383 du Code civil.

Force est toutefois de constater que dans le cadre de la présente procédure, la représentation par voie d'avocat n'est pas obligatoire.

Dans ces circonstances, le tribunal considère que le choix de PERSONNE1.) de faire gérer son litige par une tierce personne ne saurait être opposable à la partie défenderesse dans la mesure où il ne s'agit pas d'un préjudice imputable à une faute de la partie adverse, mais d'un choix délibéré dont le requérant doit seul supporter les éventuelles conséquences.

Il n'y a dès lors pas lieu de faire droit à cette demande.

Quant au recours de l'ETAT :

L'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG conclut à la condamnation de la partie malfondée au fond du litige à lui rembourser la somme de 68.807,72 € du chef des indemnités de chômages payées au requérant à partir du 3 juillet 2023.

En vertu de l'article L.521-4 (5), alinéa 1er du Code du travail :

« *Le jugement ou l'arrêt déclarant abusif le licenciement du salarié (…) condamne l'employeur à rembourser au Fonds pour l'emploi les indemnités de chômage par lui versées au salarié (…) pour la ou les périodes couvertes par les salaires ou indemnités que l'employeur est tenu de verser en application du jugement ou de l'arrêt. (…)* ».

Compte tenu de l'indemnité de préavis ci-avant allouée, laquelle est censée couvrir la période du 23 juin 2023 au 22 août 2023 et au vu du décompte de l'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG de nature à confirmer la prise en charge du chômage à partir du 3 juillet 2023, le recours de l'ETAT est à déclarer fondée à l'encontre de la société SOCIETE1.) pour les indemnités de chômage payées entre le 3 juillet 2023 et le 22 août 2023, soit pour la somme de [5.866,05 + (22 / 31 x 6.270,60) =] 10.316,15 €.

Aux termes de l'article L.521-4 (5), alinéa 2 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 déduire de l'indemnité de préavis ci-avant allouée au requérant le montant de 10.316,15 € que le salarié a d'ores et déjà touché à titre d'allocation de chômage pendant la période censée couverte par ladite indemnité.

Quant aux indemnités de procédure :

Le requérant ayant dû exposer des frais pour faire valoir ses droits en justice, il serait inéquitable de laisser à sa charge l'entièreté des sommes exposées par lui et non comprises dans les dépens. Le tribunal possède les éléments d'appréciation suffisants pour fixer à 700 € le montant qu'il y a lieu de lui allouer de ce chef.

Au vu de l'issue du litige, la société défenderesse ne saurait prétendre au paiement d'une indemnité de procédure de sorte que sa demande reconventionnelle sur base de l'article 240 du Nouveau code de procédure civile est à rejeter.

Quant à l'exécution provisoire :

Aux termes de l'article 148 du Nouveau code de procédure civile, le jugement est exécutoire par provision s'il s'agit de salaires échus.

La notion de « salaire échu » présuppose, conformément à sa définition même, qu'il s'agisse d'une créance salariale qui est échue, soit au moment de la cessation des relations contractuelles entre

parties, soit même indépendamment de toute cessation de ces relations.

La doctrine considère que la notion de rémunération englobe tous les compléments qui s'ajoutent au salaire.

Ainsi, il faut considérer comme rémunérations « toutes les sommes versées (ou dues) aux travailleurs en contrepartie ou à l'occasion du travail, notamment les salaires et gains, les indemnités de congés payés, le montant des retenues pour cotisations ouvrières, les indemnités, primes, gratifications et tous autres avantages en argent » (cf. Traité de droit du travail, Camerlynnck, volume Les Salaires, n° 144).

Il y a dès lors lieu d'ordonner l'exécution provisoire du jugement en ce qui concerne le montant de 14.129,80 € accordé au requérant au titre de son congé non pris.

Par ces motifs,

Le tribunal du travail de et à ADRESSE10.),
siégeant en matière de contestations entre employeurs et salariés, statuant contradictoirement et en premier ressort ;

reçoit la requête en la forme ;

donne acte à PERSONNE1.) de la réduction de sa demande relative au préjudice matériel, de l'augmentation de sa demande relative aux honoraires d'avocat et de la renonciation à sa demande en rectification du certificat d'impôt ;

donne acte à la société SOCIETE1.) de sa demande reconventionnelle sur base de l'article 240 du Nouveau code de procédure civile ;

donne acte à l'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, pris en sa qualité de gestionnaire de l'Agence pour le développement de l'emploi, de son recours ;

se **déclare** matériellement compétent pour connaître de la demande de PERSONNE1.) ;

déclare le licenciement avec effet immédiat du 22 juin 2023 abusif ;

dit la demande de PERSONNE1.) relative à l'indemnité compensatoire de préavis fondée pour le montant de 23.504,38 € ;

dit qu'il y a lieu de déduire de ce montant la somme de 10.316,15 € touchée à titre d'indemnité de chômage ;

dit la demande de PERSONNE1.) relative au préjudice moral fondée à concurrence du montant de 5.000 € ;

dit sa demande relative au congé non pris fondée pour le montant de 14.129,80 € ;

condamne la société SOCIETE1.) à payer à PERSONNE1.) la somme de (23.504,38 - 10.316,15 + 5.000 + 14.129,80 =) 32.318,03 € avec les intérêts légaux à partir de la demande en justice, le 19 juillet 2023, jusqu'à solde ;

dit les demandes de PERSONNE1.) relatives au préjudice matériel et au remboursement de ses frais et honoraires d'avocat non fondées ;

en déboute ;

dit le recours de l'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, pris en sa qualité de gestionnaire de l'Agence pour le développement de l'emploi, fondée à l'égard de la société SOCIETE1.) à concurrence du montant de 10.316,15 € ;

condamne la société SOCIETE1.) à payer à l'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, pris en sa qualité de gestionnaire de l'Agence pour le développement de l'emploi, le montant de 10.316,15 € avec les intérêts légaux à partir de la demande en justice, le 20 octobre 2025, jusqu'à solde ;

dit la demande de PERSONNE1.) sur base de l'article 240 du Nouveau code de procédure civile fondée à concurrence du montant de 700 € ;

condamne la société SOCIETE1.) à payer à PERSONNE1.) une indemnité de procédure de 700 € ;

dit la demande reconventionnelle de la société SOCIETE1.) relative à l'indemnité de procédure non fondée ;

en déboute ;

ordonne l'exécution provisoire du présent jugement en ce qui concerne le montant de 14.129,80 € ;

condamne la société SOCIETE1.) à tous les frais et dépens de l'instance.

Ainsi fait et jugé à Esch sur Alzette par le tribunal du travail d'Esch sur Alzette composé de :

Frank NEU, juge de paix, président,
Romain LALLEMANG, assesseur patron,
Joël SCHWINNINGER, assesseur salarié,
Ben GAUDRON, greffier,

et prononcé en audience publique à Esch sur Alzette par Frank NEU, juge de paix, président,

et ont le président et le greffier signé le présent jugement.