Texte pseudonymisé

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

Rép.no 1735/2026
(**rôle L-TRAV-544/25**)

JUSTICE DE PAIX DE LUXEMBOURG

TRIBUNAL DU TRAVAIL

AUDIENCE PUBLIQUE DU MARDI, 5 MAI 2026

LE TRIBUNAL DU TRAVAIL DE ET A LUXEMBOURG

DANS LA COMPOSITION:

Béatrice SCHAFFNER, juge de paix	Présidente
Olivier GALLÉ	Assesseur - employeur
Laurent BAUMGARTEN	Assesseur - salarié
Timothé BERTANIER	Greffier

A RENDU LE JUGEMENT QUI SUIT
DANS LA CAUSE

ENTRE:

PERSONNE1.),

demeurant à F-ADRESSE1.), ayant élu domicile en l'étude de Maître Patrice Rudatinya MBONYUMUTWA, avocat à la Cour, demeurant à L-1611 Luxembourg, 1, avenue de la Gare, assisté par Maître Elias JEDIDI, avocat, demeurant professionnellement à la même adresse,

PARTIE DEMANDERESSE,

comparant par Maître Elias JEDIDI, avocat, en remplacement de Maître Patrice Rudatinya MBONYUMUTWA, avocat à la Cour, les deux demeurant à Luxembourg,

ET:

1) la SOCIETE2.) s.a.,

établie et ayant son siège social à L-ADRESSE2.), en liquidation judiciaire aux termes d'un jugement du Tribunal d'arrondissement de Luxembourg du 18 juillet 2023, inscrite au registre de commerce et

des sociétés de Luxembourg sous le numéro NUMERO1.), représentée par ses liquidateurs Maître Alain RUKAVINA et Carole LAPLUME,

2) Maître Alain RUKAVINA,

en sa qualité de liquidateur de la société anonyme SOCIETE1.) s.a., demeurant professionnellement à L-1142 Luxembourg, 9, rue Pierre d'Aspelt,

3) Carole LAPLUME,

en sa qualité de liquidateur de la société anonyme SOCIETE1.) s.a., demeurant professionnellement à L-6113 Junglinster, 42, rue des Cerises,

PARTIES DEFENDERESSES,

comparant par Maître Claire PFEIFFENSCHNEIDER, avocat à la Cour, demeurant à Luxembourg, en remplacement de Maître Alain RUKAVINA, avocat à la Cour, demeurant à Luxembourg, et de Carole LAPLUME, expert-comptable, demeurant à Junglinster,

ainsi que de :

l'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG,

représenté par son Ministre d'Etat, dont les bureaux sont établis à L-1341 Luxembourg, 2, Place de Clairefontaine, sinon par son Ministre du Travail et de l'Emploi, dont les bureaux sont établis à L-2763 Luxembourg, 26, rue Sainte-Zithe, ayant dans ses attributions le Fonds pour l'emploi,

comparant par Maître Luka VREBAC, avocat, en remplacement de Maître François KAUFFMAN, avocat à la Cour, les deux demeurant à Luxembourg.

FAITS:

L'affaire fut introduite par requête - annexée à la présente minute - déposée au greffe de la Justice de Paix de et à Luxembourg en date du 21 août 2025.

Sur convocations émanant du greffe, les parties furent convoquées à l'audience du 8 septembre 2025. Après refixations, l'affaire fut retenue à l'audience du 10 mars 2026.

Par courrier du 24 mars 2026, le tribunal a ordonné la rupture du délibéré et a refixé l'affaire pour continuation des débats à l'audience du 14 avril 2026, audience à laquelle l'affaire fut utilement retenue.

Maître Elias JEDIDI se présenta pour la partie demanderesse, tandis que Maître Claire PFEIFFENSCHNEIDER se présenta pour la partie défenderesse.

L'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, pris en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'emploi, comparut par Maître Luka VREBAC.

Les mandataires des parties furent entendus en leurs moyens et conclusions, respectivement explications.

L’affaire fut prise en délibéré par le tribunal et il rendit à l'audience publique de ce jour, audience à laquelle le prononcé avait été fixé le

JUGEMENT QUI SUIT:

Par requête déposée au greffe de la Justice de Paix de et à Luxembourg en date du 21 août 2025, PERSONNE1.) a fait convoquer la société anonyme SOCIETE1.) s.a., dont la liquidation a été ordonnée par jugement du Tribunal d’arrondissement de Luxembourg, siégeant en matière commerciale, du 18 juillet 2023, représentée par ses liquidateurs Maître Alain RUKAVINA et Carole LAPLUME, Maître Alain RUKAVINA et Carole LAPLUME, devant le Tribunal du Travail de ce siège pour

- voir constater que l’article L.125-1 du code du travail n’est pas applicable à la liquidation de la société ;
- voir dire que le licenciement du 18 août 2023 est abusif ;
- partant voir admettre les déclarations de créance n° 379, 380 et 381 ;
- par conséquent
  - voir fixer sa créance au titre de l’indemnité de départ au montant de 9.449,52 € en vertu de la déclaration de créance n° 379 ;
  - voir fixer sa créance au titre de l’indemnité compensatoire de préavis au montant de 12.437,70 € en vertu de la déclaration de créance n° 380 ;
  - voir fixer sa créance au titre d’indemnités pour licenciement abusif au montant de 9.449,52 € en vertu de la déclaration de créance n° 381 ;

voir condamner la société SOCIETE1.) à lui payer une indemnité de procédure d’un montant de 2.500.- € sur base de l’article 240 du nouveau code de procédure civile ;

voir condamner la société à tous les frais et dépens de l’instance ;

voir ordonner l’exécution provisoire du présent jugement nonobstant toute voie de recours, sans caution, sur minute et avant enregistrement.

Par la même requête, le requérant a fait mettre en intervention l’ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, pris en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l’emploi, afin qu’il puisse faire valoir ses droits.

A l’audience du 10 mars 2026, le requérant a demandé acte qu’il augmentait sa demande en paiement d’une indemnité de départ à la somme de 9.688,68 €.

Acte lui en est donné.

L’ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, pris en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l’emploi, a à l’audience du 10 mars 2026 demandé acte qu’il n’avait pas de revendications à formuler dans l’affaire.

Il échet également de lui en donner acte.

I. Quant aux faits

Suivant contrat de travail du 1er février 2005, la société SOCIETE1.) a engagé le requérant le 14 février 2005 en qualité d'employé administratif.

Le contrat de travail du 30 mai 2013 a fait l'objet de trois avenants, le dernier prévoyant que le requérant travaillerait à temps partiel à raison de vingt heures par semaine.

Suivant jugement du 18 juillet 2023, numéro TAL-2023-05655 du rôle, le Tribunal d'arrondissement de et à Luxembourg, siégeant en matière commerciale, a prononcé la dissolution et ordonné la liquidation de la société SOCIETE1.).

Par ce même jugement, Maître Alain RUKAVINA a été nommé liquidateur judiciaire de la société SOCIETE1.).

Le 26 juillet 2023, Maître Alain RUKAVINA a informé la délégation du personnel de son intention de procéder à la négociation d'un plan social.

Les négociations du plan social se sont soldées par un désaccord en date du 14 août 2023.

L'Office national de conciliation a en date du 14 août 2013 été saisi du désaccord au sujet de la conclusion d'un plan social.

Suivant procès-verbal de non-conciliation du 17 août 2023, l'Office national de conciliation a constaté l'échec définitif des négociations.

En date du 18 août 2023, Maître Alain RUKAVINA a envoyé au requérant un courrier dont la teneur est la suivante :

cf. courrier :

Suite au prédit courrier du 18 août 2023, le requérant a en date du 19 janvier 2024 déposé une déclaration de créance pour le montant de 9.449,52 € à titre d'indemnité de départ de trois mois de salaire, déclaration de créance qui a été inscrite sous le numéro 379 du tableau des créanciers, une déclaration de créance pour le montant de 12.437,70 € à titre de solde de l'indemnité compensatoire de préavis, déclaration de créance qui a été inscrite sous le numéro 380 du tableau des créanciers et une déclaration de créance pour le montant de 9.449,52 € à titre de dommage moral en raison du caractère abusif du licenciement intervenu, déclaration de créance qui a été inscrite sous le numéro 381 du tableau des créanciers.

Suivant jugement du 5 octobre 2023, le Tribunal d'arrondissement de et à Luxembourg, siégeant en matière commerciale, a nommé Carole LAPLUME en tant que coliquidateur.

Par courriers datés du 3 juin 2024, les liquidateurs de la société SOCIETE1.) ont contesté ces trois déclarations de créance au motif que les dispositions de l'article L.125-1 du code du travail n'ont pas été appliquées/respectées.

Par exploit d'huissier du 10 juillet 2024, le requérant a fait donner assignation à la société SOCIETE1.) et à ses liquidateurs à comparaître devant le Tribunal d'arrondissement de et à Luxembourg, siégeant en matière commerciale.

Dans son assignation, le requérant a demandé à voir renvoyer l'affaire devant le Tribunal du Travail, ce à quoi les liquidateurs de la société SOCIETE1.) ne se sont pas opposés.

Par jugement du 3 avril 2025, numéro TAL-2024-06160 du rôle, le Tribunal d'arrondissement de et à Luxembourg, siégeant en matière commerciale, a renvoyé les contestations des liquidateurs de la

société SOCIETE1.) quant au bien-fondé des créances numéros 379, 380 et 381 devant le Tribunal du Travail.

II. Quant à la recevabilité de la demande

A. Quant aux moyens des parties au litige

Le requérant a à l'audience du 10 mars 2026 augmenté sa demande en paiement d'une indemnité de départ à la somme de 9.688,68 €.

En date du 24 mars 2026, le tribunal a ordonné la rupture du délibéré dans l'affaire pour permettre aux parties au litige de prendre position sur la question d'ordre public de la recevabilité de l'augmentation de la demande du requérant en paiement d'une indemnité de départ.

A l'audience du 14 avril 2026, date à laquelle l'affaire a été refixée pour continuation des débats, le requérant a fait valoir que l'augmentation de sa demande est recevable alors qu'il s'agirait d'une demande additionnelle.

Il a ainsi fait valoir qu'il s'agit d'une modification de la demande originaire.

Le requérant a en effet fait valoir que le montant de son indemnité de départ n'est pas immuable et qu'il peut être modifié.

Les liquidateurs de la société SOCIETE1.) ont au contraire fait valoir que l'augmentation de la demande du requérant est irrecevable.

Les liquidateurs de la société SOCIETE1.) ont en effet fait valoir que le requérant aurait dû déposer une déclaration de créance additionnelle ou qu'il aurait dû se réserver dans sa déclaration de créance le droit d'augmenter sa demande en paiement d'une indemnité de départ en cours d'instance, sinon se rapportent à prudence.

Le requérant a répliqué qu'il s'agit de la même demande qui a seulement été augmentée.

B. Quant aux motifs du jugement

En vertu de l'article 496 du code de commerce, il appartient à tout créancier qui veut que le curateur tienne compte de sa créance de la déclarer.

C'est la contestation par le curateur ou un autre créancier qui transforme en demande en justice la déclaration de créance qui, jusque-là, ne constituait qu'une simple réquisition extrajudiciaire, une simple sommation.

Conformément à l'article 504, alinéa 2, du code de commerce, les contestations qui ne seront pas de la compétence du tribunal seront renvoyées devant le juge compétent.

Ainsi, au sens de l'article 452 du code de commerce, les créanciers chirographaires et ceux jouissant d'un privilège général ne sont pas recevables, durant la faillite, à assigner le failli, ni même le curateur, pour demander leur condamnation, mais ne peuvent agir que par la voie de la déclaration ou de l'action en admission pour faire reconnaître leur créance.

Le jugement du 18 juillet 2023 a en outre décidé que la liquidation de la société SOCIETE1.) se fera conformément à l'article 452 du code de commerce, de sorte que cet article est applicable en l'espèce.

Au vu de ce qui précède, la demande du requérant est irrecevable en ce qui concerne l'augmentation de sa demande en paiement d'une indemnité de départ, cette augmentation n'étant pas visée par la déclaration de créance numéro 379.

La demande, par ailleurs introduite dans les forme et délai de la loi, doit être déclarée recevable pour le surplus.

III. Quant au fond

A. Quant aux moyens des parties au litige

Le requérant fait valoir que contrairement à la position des liquidateurs, l'article L.125-1 du code du travail ne s'applique pas à la liquidation de la société SOCIETE1.).

Il fait en effet valoir que la position des liquidateurs est contraire aux textes de loi, au droit européen et qu'elle est en outre hautement préjudiciable aux salariés.

Il fait ainsi en premier lieu valoir que le jugement du 18 juillet 2023 n'a pas déclaré que l'article L.125-1 du code du travail était applicable et qu'aucun article de la loi ne prévoit que cet article s'appliquerait automatiquement en cas de liquidation judiciaire.

Il fait en effet valoir que la liquidation judiciaire est à distinguer de la faillite alors que les conditions ne seraient pas les mêmes.

Il fait au contraire valoir que l'article 129(7) de la loi du 18 décembre 2015 relative à la défaillance des établissements de crédit et de certaines entreprises d'investissement prévoit que « *En ordonnant la liquidation, le Tribunal nomme un juge-commissaire, ainsi qu'un ou plusieurs liquidateurs. Il arrête le mode de liquidation. Il peut rendre applicables, dans la mesure qu'il détermine, les règles régissant la faillite. Dans ce cas, il peut fixer l'époque à laquelle a eu lieu la cessation des paiements à une date précédant de six mois au maximum le dépôt de la requête visée à l'article 122, paragraphe 3. Le mode de liquidation peut être modifié ultérieurement, soit d'office, soit sur requête des liquidateurs ou de la CSSF.* ».

Il fait ainsi valoir que la dissolution et la liquidation d'une société ne font pas partie des cas énumérés par l'article L.125-1 du code du travail permettant une résiliation avec effet immédiat des contrats de travail.

Il fait en deuxième lieu valoir que la jurisprudence ne prévoit pas l'application de l'article L.125-1 du code du travail dans la situation in casu.

Il fait ainsi valoir que les liquidateurs, lors de la négociation du plan social, avaient indiqué que la société serait soumise à l'article L.125-1 du code du travail conformément à un jugement du Tribunal d'arrondissement du 15 juillet 2016, numéro 147144 du rôle, et à la jurisprudence SOCIETE3.).

Le requérant fait cependant valoir que concernant la jurisprudence nationale versée, il s'agit en réalité d'une faillite et non d'une liquidation, de sorte que cette jurisprudence ne serait pas pertinente en l'espèce.

En ce qui concerne ensuite l'affaire SOCIETE3.), le requérant fait valoir que le code du travail annoté indique dans une note liée à l'arrêt du 3 mars 2011 de la Cour de Justice de l'Union Européenne en dessous de l'article L.125-1 du code du travail que « *l'article L.125-1 (…) ne s'applique pas à la dissolution et à la liquidation d'une société prononcées par décision de justice à l'encontre d'une*

société insolvable qui reste tenue par les obligations lui incombant en matière de dialogue social avec ses salariés. ».

Il fait ensuite valoir que dans le même sens, pour la jurisprudence nationale, après cassation de l'arrêt déféré (Cass., 27 octobre 2011, arrêts n° 60/11 et suivants), la composition de la Cour d'appel à laquelle l'affaire SOCIETE3.) avait été renvoyée a statué que les salariés concernés par le jugement déclaratif de l'insolvabilité de leur employeur, en l'occurrence un établissement bancaire, ne relevaient pas de la cessation automatique des contrats de travail, mais d'un licenciement collectif qu'il convenait de déclarer irrégulier (ordonnances de la Cour d'appel du 8 décembre 2011).

Il fait ensuite valoir que cette position a une fois encore été rappelée par un arrêt de la Cour d'appel (Cour d'appel, 19 avril 2018, numéro 44477 du rôle), qui a été confirmé par un arrêt de la Cour de cassation (Cass., 14 novembre 2019, n° CAS-2019-00002), et qui a affirmé que : « *Il résulte des normes européennes, ainsi que de l'article L.166-2 du code du travail, que lorsque la faillite est susceptible d'entraîner des licenciements qui en raison du nombre des salariés concernés sont à qualifier de licenciements collectifs, elle ne peut, par exception à l'article L.125-1 du code du travail, pas entraîner automatiquement la cessation des contrats de travail ; au contraire, la procédure de licenciements collectifs, telle qu'elle est prévue par la directive et par l'article L.166-2 du code du travail, doit être suivie au préalable, avant que le licenciement puisse être notifié au salarié par le curateur de la faillite.* ».

Il fait par ailleurs valoir que cet arrêt de la Cour d'appel du 19 avril 2018 précise que « *Maître Yann BADEN a appliqué à tort l'article L.125-1 du code du travail (cessation automatique des contrats de travail) au lieu de suivre la procédure de l'article L.166-2 du code du travail* ».

Il fait dès lors valoir qu'il est clair qu'en cas de liquidation judiciaire, ou même en cas de faillite, si les conditions d'un licenciement collectif sont réunies, les règles procédurales d'origine européennes relatives au licenciement collectif priment sur les règles de l'article L.125-1 du code du travail.

Il fait ensuite valoir que concernant plus particulièrement l'analogie entre la situation in casu et la jurisprudence SOCIETE3.), l'arrêt de cassation dans l'affaire SOCIETE3.) du 29 avril 2010 qui a posé la question préjudicielle à la Cour de Justice de l'Union Européenne, indique avant de poser la question préjudicielle que « *Attendu que la dissolution et la liquidation de l'établissement de crédit prononcées par le tribunal sur le fondement de l'article 61. (1) a) et b) avec application de la plupart des règles de la faillite est à assimiler à une déclaration en état de faillite* » (Cass., 29 avril 2020, n° 2751 du registre).

Il fait cependant valoir qu'en l'espèce, seules quelques règles de faillite ont été appliquées à la liquidation de la société au contraire de la liquidation de l'établissement de crédit SOCIETE3.).

Il fait ensuite valoir que le jugement du 18 juillet 2023 n'a pas déclaré l'article 545 du code de commerce comme applicable à la liquidation, contrairement à la liquidation de l'établissement de crédit SOCIETE3.).

Il fait ainsi valoir que si le tribunal a délibérément exclu l'application de cet article, rien ne justifie d'appliquer l'article L.125-1 du code du travail qui traiterait des créances des salariés en cas de faillite, ce qui serait d'ailleurs contraire au droit européen.

Il fait en troisième lieu valoir qu'il faut tirer des contradictions du liquidateur lui-même la conclusion que l'article L.125-1 du code du travail ne s'applique pas.

Il fait ainsi valoir que l'article L.125-1 du code du travail prévoit une résiliation avec effet immédiat des contrats de travail.

Il fait cependant valoir que dans son courrier du 26 juillet 2023, le liquidateur a indiqué que les contrats de travail n'étaient pas résiliés avec effet immédiat suite au jugement du 18 juillet 2023 et qu'il a maintenu les contrats de travail en vigueur jusqu'au 18 août 2023.

Il fait ainsi valoir que le liquidateur ne peut pas d'une part invoquer l'article L.125-1 du code du travail et, d'autre part, ne pas appliquer cet article.

Il conclut dès lors que l'article L.125-1 du code du travail n'a pas vocation à s'appliquer dans le cas d'espèce.

Il fait partant valoir qu'en présence de textes légaux sur la procédure exacte à respecter et en l'absence de règles explicites dérogeant au droit commun, rien ne justifie de le priver de ses droits.

Il fait d'ailleurs valoir que le Tribunal d'arrondissement de Luxembourg a expressément fait le choix de ne pas indiquer que l'article L.125-1 du code du travail était applicable à la liquidation de la société.

Il fait finalement valoir que la jurisprudence est désormais claire et qu'elle indique qu'en cas de licenciements collectifs, l'article L.125-1 du code du travail et la cessation automatique des contrats de travail ne trouvent pas application alors que les règles de procédure liées aux licenciements collectifs primeraient.

Il fait partant valoir qu'il y a lieu de constater que c'est à tort que le liquidateur estime que l'article L.125-1 du code du travail s'applique.

Il fait partant valoir qu'il y a lieu d'appliquer le droit commun, c'est-à-dire les règles liées aux licenciements collectifs, ainsi que celles liées à la résiliation du contrat de travail.

Il fait ensuite valoir que le liquidateur avait l'obligation de respecter la procédure de licenciements collectifs prévue aux articles L.166-1 et suivants du code du travail.

Il fait cependant valoir que le liquidateur a purement et simplement refusé de lui octroyer des compensations financières.

Il fait pourtant valoir que la jurisprudence constante prévoit que « *Le contenu du plan social excédera par définition les niveaux de protection légale. Les parties peuvent cependant aussi d'un commun accord arriver à la conclusion que la situation de l'entreprise est telle qu'un plan social plus favorable que la loi ou la convention collective est impossible. La convention documentera également cet accord « négatif »*. » (Cour d'appel, 8 novembre 2001, numéro 24886 du rôle).

Il fait valoir qu'en l'espèce, la situation de la société ne permettait pas d'arriver à la conclusion qu'un plan social plus favorable que la loi était impossible.

Il fait d'ailleurs valoir que le liquidateur n'a invoqué cet argument à aucun moment alors que l'actif de la société aurait été composé de plusieurs biens évalués à plusieurs millions d'euros.

Il fait en tout état de cause valoir que même dans l'éventualité où il s'avérerait impossible de payer ce qui est prévu par le plan social, la jurisprudence prévoit que les indemnités volontaires et conventionnelles découlant d'un plan social bénéficient de la garantie étatique d'insolvabilité de l'article L.126-1 du code du travail (Tribunal administratif, 8 février 2012, 28650).

Il fait ainsi valoir que rien ne justifie la position du liquidateur qui aurait refusé de négocier un plan social, en contradiction avec les dispositions légales.

Le requérant se base ainsi sur l'article L.166-9 du code du travail pour retenir que le licenciement intervenu par courrier du 18 août 2023 est abusif.

A titre subsidiaire, le requérant fait valoir que suite à son licenciement intervenu par courrier du 18 août 2023, il a demandé les motifs de son licenciement par courrier du 4 septembre 2023.

Le requérant fait cependant valoir que la société a refusé de donner suite à cette demande par courrier du 12 septembre 2023, de sorte que conformément à l'article L.124-5(2) du code du travail, le licenciement serait abusif pour ne pas avoir été motivé.

En ce qui concerne ensuite l'admission des créances contestées, le requérant fait valoir que c'est à tort que les déclarations de créance numéros 379, 380 et 381 ont été contestées au motif que les dispositions prévues à l'article L.125-1 du code du travail n'auraient pas été respectées.

Le requérant fait en effet valoir que l'article L.125-1 du code du travail ne trouve pas application, de sorte que ce serait à tort que la société aurait refusé l'admission des déclarations de créance en question.

En ce qui concerne dès lors les trois déclarations de créance litigieuses, le requérant fait valoir que rien ne justifie de ne pas lui accorder le montant de 9.688,68 € à titre d'indemnité de départ, le montant de 12.437,70 € à titre de solde de son indemnité compensatoire de préavis, ainsi que le montant de 9.449,52 € à titre de préjudice moral.

En ce qui concerne ce dernier montant, le requérant fait valoir que son licenciement lui a causé un stress exacerbé.

Le requérant demande partant à voir admettre ses trois déclarations de créances litigieuses au passif de la liquidation de la société SOCIETE1.).

Les liquidateurs de la société SOCIETE1.), qui ont exposé leurs moyens dans une note de plaidoiries, contestent l'ensemble des faits tels qu'exposés par le requérant dans sa requête pour défaut de pertinence et absence de fondement.

Ils font en effet valoir que la seule et unique question qui se pose est celle de savoir ce à quoi le requérant a droit à la suite de la résiliation avec effet immédiat de son contrat de travail en date du 18 août 2023 résultant de la mise en liquidation judiciaire de la société SOCIETE1.).

Ils font ensuite valoir que l'ensemble des faits ayant précédé cette résiliation, notamment les allégations du requérant suivant lesquelles ils auraient confirmé ne pas appliquer l'article L.125-1 du code du travail, ne sont nullement pertinentes pour la résolution du présent litige.

Ils font encore valoir que ces allégations, qui ne seraient nullement établies et inventées de toute pièce, sont contestées.

Ils font dès lors valoir que force est de constater que l'article L.125-1 a été appliqué par eux, application dont il y aurait lieu de statuer sur son bienfondé.

Ils font ensuite lieu valoir que le rôle du juge de paix est celui de fixer le montant de l'éventuelle créance du requérant au passif de la liquidation.

Ils font en effet valoir qu'en application du principe de la suspension des voies d'exécution postérieures au jugement de liquidation (article 452 du code de commerce), le juge omettra de prononcer une condamnation de paiement.

Ils font ensuite valoir que pour déterminer ce montant, le juge doit statuer sur la question de l'application ou non de l'article L.125-1 du code du travail au cas d'espèce.

Ils font ainsi valoir qu'il se pose la question de savoir s'ils étaient en droit de faire application de l'article L.125-1 du code du travail et de procéder à la résiliation avec effet immédiat du contrat de travail du requérant ou si, au contraire, ils auraient dû respecter les dispositions légales en matière de licenciement « classique » avec préavis ou avec effet immédiat, comme semblerait le vouloir le requérant.

Les liquidateurs de la société SOCIETE1.) font ainsi valoir qu'une fois cette question tranchée, il appartiendra au juge de statuer sur le bienfondé des déclarations de créance déposées par le requérant.

En ce qui concerne ainsi l'application de l'article L.125-1 du code du travail, les liquidateurs de la société SOCIETE1.) font valoir que les arguments du requérant sont erronés.

Les liquidateurs de la société SOCIETE1.) font en effet valoir qu'aucun jugement de liquidation judiciaire, ni d'ailleurs de faillite, ne se réfère expressément à des articles du code du travail et plus particulièrement à l'article L.125-1 du code du travail.

Ils font ensuite valoir que l'analyse détaillée du jugement de liquidation de la société SOCIETE3.), et plus précisément de son dispositif, permet d'aboutir à la conclusion simple et évidente que le régime de liquidation de la société SOCIETE1.) est exactement le même que celui de la société SOCIETE3.).

Ils font ainsi valoir qu'il en découle que l'article L.125-1 du code du travail était applicable à la société SOCIETE1.).

Ils font ensuite valoir que tout comme le jugement de liquidation de la société SOCIETE1.), celui de la société SOCIETE3.) ne faisait également pas référence à l'article 545 du code de commerce.

Ils font ainsi valoir que l'application de l'article 545 du code de commerce va de soi, sans qu'une référence expresse ne soit nécessaire.

Ils font d'ailleurs valoir que le requérant adopte une position contradictoire alors qu'il solliciterait lui-même dans ses déclarations de créance l'application du privilège expressément prévu par l'article 545 du code de commerce.

Les liquidateurs de la société SOCIETE1.) font ensuite valoir qu'ils ont été obligés de respecter les dispositions applicables au cas particulier d'une liquidation judiciaire d'un établissement comprenant soixante-sept salariés au moment où ils ont été nommés.

Après avoir rappelé les dispositions des articles L.166-1 et L.166-4 du code du travail et l'arrêt de la Cour de Justice de l'Union Européenne du 3 mars 2011, affaires C-235/10 à C-239/10, les liquidateurs de la société SOCIETE1.) font valoir que lorsque les salariés sont en nombre suffisant pour atteindre les seuils légaux, les règles relatives aux licenciements collectifs doivent s'appliquer.

Les liquidateurs de la société SOCIETE1.) font valoir que la conséquence en est que le liquidateur devra négocier un plan social avec les partenaires sociaux et que la résiliation des contrats de travail ne pourra prendre effet qu'après l'aboutissement ou l'échec des négociations.

Ils font dès lors valoir qu'il est clair qu'un plan social doit être négocié dans le cadre d'une faillite ou d'une liquidation judiciaire.

Ils font partant valoir que liés par les dispositions légales, par la jurisprudence, mais également par la demande de la délégation du personnel de la société SOCIETE1.), ils ont été obligés de négocier un plan social, de sorte que les contrats de travail n'auraient pas pu être résiliés avec effet immédiat au 18 juillet 2023, date de la mise en liquidation de la société SOCIETE1.).

Ils font ensuite valoir que contrairement aux accusations adverses, les dispositions légales ne leur permettaient pas de prévoir la moindre indemnité en faveur des salariés alors que tout avantage accordé aux salariés serait allé au détriment des autres créanciers.

Ils font partant valoir qu'ils ont respecté leurs obligations légales telles qu'elles découleraient d'ailleurs de la jurisprudence en procédant, avant tout autre progrès en cause, à la négociation d'un plan social qui aurait abouti à un échec.

Les liquidateurs de la société SOCIETE1.) font partant valoir que les moyens adverses sont à rejeter, car non fondées.

Après avoir rappelé les dispositions de l'article L.126-1(1) du code du travail suivant lequelles « *en cas de faillite de l'employeur, le Fonds pour l'emploi garantit les créances résultant du contrat de travail [...] sous les conditions et dans les limites fixées au présent article* », les liquidateurs de la société SOCIETE1.) font valoir que cet article a été complété par une loi du 3 juin 2016 qui indiquerait désormais qu'il « *en est de même lorsque le tribunal compétent a soit décidé l'ouverture de la procédure collective fondée sur l'insolvabilité de l'employeur, soit constaté la fermeture définitive de l'entreprise ou de l'établissement de l'employeur.* ».

Les liquidateurs de la société SOCIETE1.) font ainsi valoir que la liquidation judiciaire ayant été prononcée sur base du point 2 de l'article 129 de la loi du 18 décembre 2015, la procédure a été ouverte sur le fondement de l'insolvabilité de l'employeur.

Ils font ensuite valoir que l'objectif de la loi du 3 juin 2016 était justement de tenir compte du libellé exact de la Directive 2008/94/CE du 22 octobre 2008 qui, dans le contexte de la protection du travailleur, invoque comme motif non pas le terme plus restrictif de faillite, mais celui de l'insolvabilité de l'employeur.

Ils font ensuite valoir qu'il résulte d'un jugement du 15 juillet 2016, numéro 147144 du rôle, rendu notamment dans le cadre de la liquidation de la banque SOCIETE3.) et non pas dans le contexte d'une faillite ordinaire, que « *C'est dès lors à juste titre que l'ETAT a fait valoir que l'article L.125-1 du code du travail est compatible avec les dispositions de la directive 98/59/CE.* ».

Ils font ainsi valoir que le même jugement explique que « *si le nombre de résiliations envisagées en raison d'une déclaration en état de faillite de l'employeur atteint les seuils prévus par la loi en matière de licenciements collectifs, le curateur pourra et devra, avant de notifier la résiliation desdits contrats de travail, respecter les obligations d'information et de consultation prévues en matière de licenciements collectifs. Une fois les résiliations intervenues, celles-ci produiront un effet immédiat.* ».

Ils font ensuite valoir que les juges donnent les explications suivantes : « *En cas de déclaration en état de faillite de l'employeur, la loi ne dit pas que le contrat prend fin de plein droit, mais qu'il est résilié avec effet immédiat. Cette subtile différence a toute son importance. En effet, tandis que la cessation de plein droit d'un contrat intervient par le seul effet de la loi, sans qu'il soit nécessaire de la prévoir expressément et sans formalités, une résiliation d'un contrat équivaut à une dissolution du*

contrat par un acte volontaire, soit à l'initiative d'une seule partie, soit sur l'accord des deux parties. Il est dès lors faux de prétendre qu'en prévoyant une résiliation avec effet immédiat du contrat de travail en cas de déclaration en état de faillite de l'employeur, le législateur aurait prévu une cessation de plein droit, automatique du contrat de travail. La résiliation du contrat de travail suppose, d'après la terminologie utilisée, qu'une initiative soit prise par l'une ou l'autre des parties pour mettre un terme au contrat. ».

Ils font dès lors valoir qu'il ressort de ce qui précède que le tribunal a appliqué l'article L.125-1 du code du travail à une liquidation judiciaire.

Ils font partant valoir qu'au vu des dispositions légales et des décisions susmentionnées, ils ont procédé à la résiliation avec effet immédiat des contrats de travail le 18 août 2023, soit le lendemain du procès-verbal de l'Office national de conciliation marquant la fin des négociations du plan social.

Ils font partant valoir que conformément aux dispositions légales, cette résiliation avec effet immédiat a eu lieu sur base de l'article L.125-1 du code du travail et qu'elle est à déclarer fondée.

Les liquidateurs de la société SOCIETE1.) font dès lors valoir qu'au vu de ce qui précède, il y a lieu de rejeter l'ensemble des moyens du requérant et de retenir la juste application de l'article L.125-1 du code du travail.

En ce qui concerne dès lors les droits du requérant découlant de la liquidation, les liquidateurs de la société SOCIETE1.) font valoir qu'il y a lieu de rejeter les déclarations de créance numéros 379, 380 et 381 pour ne pas être conformes aux dispositions de l'article L.125-1 du code du travail.

Les liquidateurs de la société SOCIETE1.) requièrent encore le rejet de la demande en allocation d'une indemnité de procédure et son admission au passif chirographaire alors que cette demande serait forclose.

Les liquidateurs de la société SOCIETE1.) demandent finalement à voir rejeter les autres demandes du requérant alors qu'elles ne seraient pas fondées.

Le requérant réplique qu'il n'y a jamais eu de négociations au sens de l'article L.166-2(2) du code du travail.

Le requérant fait finalement valoir que le régime de l'article L.125-1 du code du travail et celui des articles L.166-1 et suivants du code du travail sont contradictoires.

Les liquidateurs de la société SOCIETE1.) contestent avoir dit au requérant que l'article L.125-1 du code du travail ne serait jamais appliqué.

Ils font ensuite valoir que la jurisprudence est claire pour dire que les liquidateurs judiciaires ont l'obligation de négocier un plan social avant de mettre fin aux contrats de travail des salariés.

Ils font ainsi valoir qu'ils devaient d'abord respecter la procédure de licenciements collectifs avant d'appliquer l'article L.125-1 du code du travail.

Ils font ensuite valoir que dans les faits, la liquidation judiciaire correspond à la faillite.

Ils font ainsi valoir que dans le cas contraire, il y aurait une inégalité entre les salariés.

Les liquidateurs de la société SOCIETE1.) font ainsi valoir que la loi n'a pas voulu créer deux catégories de salariés.

Le requérant réplique qu'il y a lieu de distinguer la liquidation de la faillite alors que les conditions de la faillite et celles de la liquidation seraient différentes.

Il fait ensuite valoir que la réforme de 2016 n'a pas modifié l'article L.125-1 du code du travail.

Il fait finalement valoir que l'article L.125-1 du code du travail prévoit la cessation automatique des contrats de travail.

Le requérant fait ainsi valoir qu'en cas de résiliation ultérieure des contrats de travail, l'article L.125-1 du code du travail n'est plus applicable.

Les liquidateurs de la société SOCIETE1.) répliquent que la liquidation est comparable à la faillite et qu'il y a une similitude entre les deux régimes.

Ils font ainsi valoir que le rôle du liquidateur est le même que celui du curateur.

Ils font encore valoir que les décisions ne disent pas que l'article L.125-1 du code du travail ne s'applique pas à la liquidation.

Ils font finalement valoir qu'accorder des sommes supplémentaires aux salariés serait revenu à privilégier les salariés.

Les liquidateurs de la société SOCIETE1.) font en effet valoir que cela aurait pour conséquence de retirer de l'argent de la masse de la liquidation et d'entraîner la rupture de l'égalité des créanciers.

B. Quant aux motifs du jugement

a) Quant à la nécessité de négocier un plan social

Sur le plan communautaire, la Cour de Justice de l'Union Européenne a prévu dans son arrêt du 3 mars 2011, affaires jointes C-235/10 à C-239/10, que les articles 1er à 3 de la directive 98/59/CE du Conseil du 20 juillet 1998 concernant le rapprochement des législations des Etats membres relatives aux licenciements collectifs doivent être interprétés en ce sens qu'ils s'appliquent à la cessation des activités d'un établissement employeur à la suite d'une décision de justice ordonnant sa dissolution et sa liquidation pour insolvabilité alors même que dans le cas d'une telle cessation, la législation nationale prévoit la résiliation avec effet immédiat des contrats de travail des travailleurs.

Sur le plan national, d'après l'article L.166-1 du code du travail :

« *(1) Aux fins de l'application du présent chapitre, on entend par licenciements collectifs, les licenciements effectués par un employeur pour un ou plusieurs motifs non inhérents à la personne des salariés, lorsque le nombre de licenciements envisagés est*

1. *pour une même période de trente jours, au moins égal à sept salariés*
2. *pour une même période de quatre-vingt-dix jours, au moins égal à quinze salariés.*

(2) Pour le calcul du nombre de licenciements prévus au paragraphe (1), sont assimilés aux licenciements les cessations du contrat de travail intervenues à l'initiative de l'employeur pour un ou plusieurs motifs non inhérents à la personne des salariés, à condition que les licenciements proprement dits au sens du paragraphe (1) soient au moins au nombre de quatre. ».

D'après l'article L.166-2(1) du code du travail, « *avant de procéder à des licenciements collectifs au sens du présent chapitre, l'employeur est tenu de procéder en temps utile à des négociations avec les représentants des salariés en vue d'aboutir à un accord relatif à l'établissement d'un plan social.* ».

L'article L.166-4 du code du travail prévoit ensuite qu'il est également applicable dans le cas d'un projet de licenciement collectif lié à une cessation des activités de l'entreprise résultant d'une décision de justice.

Il en résulte dès lors que les obligations découlant des articles 2 et 3 de la directive 98/59/CE du Conseil du 20 juillet 1998, ainsi que des articles L.166-1 à L.166-5 du code du travail, devaient être observées par les liquidateurs de la société SOCIETE1.), les conditions de nature quantitative et temporelle de l'article L.166-1(1) du code du travail étant remplies en l'espèce.

Les liquidateurs de la société SOCIETE1.) étaient partant en l'espèce obligés de négocier un plan social, de sorte que le contrat de travail du requérant n'a pas pu être résilié le 18 juillet 2023, date de la mise en liquidation de la société SOCIETE1.).

La résiliation du contrat de travail n'a partant pu prendre effet qu'après l'échec des négociations du plan social, constaté par l'Office national de conciliation le 17 août 2023.

C'est partant à juste titre que les liquidateurs de la société SOCIETE1.) ont mis fin au contrat de travail du requérant le 18 août 2023.

b) Quant au respect par les liquidateurs de la société SOCIETE1.) de la procédure de licenciements collectifs prévue par les articles L.166-1 et suivants du code du travail

Aux termes de l'article L.166-2(1) et (2) du code du travail :

« *(1) Avant de procéder à des licenciements collectifs au sens du présent chapitre, l'employeur est tenu de procéder en temps utile à des négociations avec les représentants des salariés en vue d'aboutir à un accord relatif à l'établissement d'un plan social.*

(2) Sous peine de nullité, les négociations porteront obligatoirement en premier lieu sur les possibilités d'éviter ou de réduire le nombre des licenciements collectifs ainsi que sur les possibilités d'en atténuer les conséquences par le recours à des mesures sociales d'accompagnement visant notamment les aides au reclassement ou à la reconversion des salariés licenciés et les possibilités d'une réinsertion immédiate dans le marché du travail.

Seront à aborder notamment les sujets suivants :

- *application de la législation sur le chômage partiel ;*
- *aménagements possibles de la durée de travail dont application d'une période de référence plus longue ;*
- *réductions temporaires de la durée du travail ne tombant pas sous le champ d'application de la législation sur le chômage partiel, prévoyant le cas échéant la participation à des formations continues et/ou des reconversions pendant les heures de travail libérées ;*
- *possibilités de formation voire de reconversion permettant la réaffectation de salariés à l'intérieur de l'entreprise*
- *possibilité de formation, de formation continue, de reconversion permettant la réaffectation du salarié dans une autre entreprise, appartenant le cas échéant au même secteur d'activités ;*
- *application de la législation sur le prêt temporaire de main-d'œuvre ;*
- *accompagnement personnel des transitions de carrière, le cas échéant en prenant recours sur des experts externes ;*
- *application de la législation sur la préretraite-ajustement ;*
- *principes et procédures régissant la mise en œuvre et le suivi des mesures retenues.*

Les entreprises disposant d'un plan de maintien dans l'emploi au sens de l'article L.513-3, homologué par le ministre ayant l'Emploi dans ses attributions au cours des six mois précédant le début des négociations sont dispensées de l'obligation prévue à l'alinéa premier.

Les négociations pourront ensuite porter sur la mise en place d'éventuelles mesures de compensations financières.

Il résulte ainsi de l'article L.166-2(2) du code du travail que les négociations pourront porter sur la mise en place d'éventuelles mesures de compensations financières, ces négociations, ainsi que l'octroi de ces mesures de compensations financières, n'étant pas obligatoires.

Il résulte ainsi des plaidoiries des parties au litige que les négociations qui ont abouti au plan social ont porté sur la mise en place d'éventuelles mesures de compensations financières, mesures que les liquidateurs de la société SOCIETE1.) n'étaient pas tenus d'accorder au requérant.

Les négociations du plan social s'étant soldées par un désaccord en date du 17 août 2023 et à défaut d'autres contestations du requérant quant au respect par les liquidateurs de la société SOCIETE1.) de la procédure prévue par les articles L.166-1 et suivants du code du travail, il échet de considérer que cette procédure a été respectée par les liquidateurs.

c) Quant à l'application de l'article L.125-1 du code du travail aux liquidations judiciaires

Aux termes de l'article L.125-1(1) du code du travail :

« *(1) Sans préjudice des dispositions du chapitre VII ci-après, le contrat de travail est résilié avec effet immédiat en cas de cessation des affaires par la suite de décès, d'incapacité physique ou de déclaration en état de faillite de l'employeur…* ».

Or, il est exact, comme l'a fait valoir le requérant, que l'article L.125-1 du code du travail n'inclut pas dans son camp d'application les liquidations judiciaires.

Le code du travail ne règle ainsi ni le sort des contrats de travail, ni les droits des salariés, en cas de liquidation judiciaire d'une société, de sorte qu'il y a un vide législatif en la matière.

En ce qui concerne ensuite la jurisprudence de la Cour de Justice de l'Union Européenne du 3 mars 2011, les juges n'ont pas décidé que l'article L.125-1 du code du travail ne s'applique pas à la liquidation d'une société prononcée par une décision de justice à l'encontre d'une société insolvable, mais que la procédure de licenciements collectifs doit être respectée au préalable.

Ainsi, lorsque la faillite est susceptible d'entraîner des licenciements qui en raison du nombre des salariés concernés sont à qualifier de licenciements collectifs, elle ne peut par exception à l'article L.125-1 du code du travail pas automatiquement entraîner la cessation des contrats de travail, au contraire, la procédure de licenciements collectifs doit être suivie au préalable avant le que licenciement puisse être notifié au salarié par le curateur de la faillite.

La jurisprudence nationale applicable en matière de faillite (notamment l'arrêt de la Cour de cassation du 14 novembre 2019, numéro CAS-2019-00002 du registre) n'exclut également pas l'application de l'article L.125-1 du code du travail en cas de faillite, mais elle retient qu'il y a lieu de respecter la procédure de licenciements collectifs avant de procéder à la notification des licenciements.

La société SOCIETE1.), qui est une société de financement soumise aux dispositions de la loi du 18 décembre 2015 relative aux mesures de résolution, d'assainissement et de liquidation des établissements de crédit et de certaines entreprises d'investissement, cessant comme une société en

faillite ses activités à la fin des opérations de liquidation, ses salariés se trouvent dans une situation comparable aux salariés qui ont travaillé pour une société déclarée en état de faillite.

Le jugement du 18 juillet 2023 a en outre décidé que la liquidation de la société SOCIETE1.) se fera en conformité avec l'article 129 de la loi du 18 décembre 2015 relative aux mesures de résolution, d'assainissement et de liquidation des établissements de crédit et de certaines entreprises d'investissement, ainsi qu'aux systèmes de garantie des dépôts et d'indemnisation des investisseurs, et les articles 1100-1(1), 1100-4, 1100-6, 1100-8 et 1100-13 de la loi modifiée du 10 août 1915 concernant les sociétés commerciales, ainsi que des articles 448, 450, 451, 452, 453, 454, 462, 463, 464, 465.1°, 3° et 5°, 485, 487, 492, 528, 542, 543, 544, 548, 549, 550, 551, 552 et 567-1 du code de commerce.

La dissolution et la liquidation de la société SOCIETE1.) ont ainsi été prononcées avec application de la plupart des règles de la faillite.

Il y a partant lieu d'assimiler la situation de la société SOCIETE1.) à celle d'une société en faillite.

Il échet ainsi de rejeter le moyen du requérant suivant lequel seules quelques règles de faillite ont été appliquées à la société SOCIETE1.) au contraire de la liquidation de la société SOCIETE3.), le jugement de liquidation du 18 juillet 2023 ayant appliqué les mêmes règles du code de commerce que le jugement de liquidation de la société SOCIETE4.) à quelques différences près.

En ce qui concerne finalement l'affaire de la société SOCIETE3.), la Cour de cassation s'est dans son arrêt du 27 octobre 2011, numéro 2754 du registre, basée sur l'arrêt de la Cour de Justice de l'Union Européenne du 3 mars 2011 qui a retenu que les articles 2 et 3 de la directive 98/59/CEE du Conseil du 20 juillet 1998 doivent être interprétés en ce sens qu'ils s'appliquent à la cessation des activités d'un établissement employeur à la suite d'une décision de justice ordonnant sa dissolution et sa liquidation pour insolvabilité, même si la législation nationale prévoit la résiliation avec effet immédiat des contrats de travail.

Cet arrêt n'a ainsi pas non plus exclu l'application de l'article L.125-1 en cas de liquidation, mais il a également retenu que la procédure de licenciements collectifs doit être suivie avant de procéder à la notification des licenciements.

Contrairement à l'affirmation du requérant, le jugement du Tribunal d'arrondissement de et à Luxembourg, siégeant en matière civile, du 15 juillet 2016, numéro 147144 du rôle, a finalement toute sa pertinence en l'espèce, le tribunal ayant appliqué l'article L.125-1 du code du travail à une liquidation judiciaire.

Il y a partant lieu d'appliquer les dispositions de l'article L.125-1(1) du code du travail à la liquidation de la société SOCIETE1.), dispositions qui sont compatibles avec celles relatives aux licenciements collectifs.

Il appert ensuite à l'analyse du jugement de liquidation de la société SOCIETE3.) qu'il n'a pas non plus déclaré l'article 545 du code de commerce comme applicable à la liquidation, de sorte que le moyen afférent doit être rejeté.

Le moyen du requérant suivant lequel les liquidateurs de la société SOCIETE1.) n'ont pas pu appliquer l'article L.125-1 du code du travail alors que le jugement de liquidation ne ferait pas expressément référence à cet article doit finalement être rejeté alors que les jugements de liquidation ou de faillite ne se réfère jamais à l'article L.125-1 du code du travail dont l'application appartient au Tribunal du Travail.

Le tribunal de ce siège retient finalement que le requérant ne saurait pas légitimement soutenir que si le législateur avait voulu que l'article L.125-1 du code du travail s'applique aux sociétés en liquidation, il l'aurait précisé dans la loi du 3 juin 2016.

La loi du 3 juin 2016 n'a en effet eu pour objet que de compléter l'article L.126-1(1) du code du travail pour étendre cet article à l'ouverture de la procédure collective fondée sur l'insolvabilité de l'employeur, soit à la fermeture définitive de l'entreprise ou de l'établissement de l'employeur.

L'article L.126-1 tel que modifié par la loi du 3 juin 2016 a ainsi étendu la garantie des créances de salaire par le Fonds pour l'emploi à la situation où l'employeur se trouve dans une situation de cessation de paiement.

Cette modification s'inscrit dans la mise en conformité du droit luxembourgeois avec la directive communautaire 2002/74/CE du 23 septembre 2002 et vise à assurer que les travailleurs ne perdent pas leurs salaires en cas d'insolvabilité de l'entreprise.

Le requérant ayant à juste titre été licencié sur base de l'article L.125-1 du code du travail, les liquidateurs n'avaient pas l'obligation de répondre à la demande de motifs du requérant.

d) Quant aux droits du requérant découlant de la liquidation

Etant donné que les liquidateurs de la société SOCIETE1.) ont respecté la procédure de licenciement collectifs avant de licencier le requérant, il y a lieu de déclarer non fondée la demande du requérant telle que basée sur l'article L.166-9 du code du travail.

Ensuite, aux termes de l'article L.125-1(1) du code du travail :

« … Sauf continuation des affaires par le curateur ou le successeur de l'employeur, le salarié a droit :

1. *au maintien des salaires se rapportant au mois de la survenance de l'évènement et au mois subséquent, et*
2. *à l'attribution d'une indemnité égale à cinquante pour cent des mensualités se rapportant au délai de préavis auquel le salarié aurait pu prétendre conformément aux dispositions de l'article L.124-3. L'indemnité de préavis est calculée conformément au paragraphe 3 de l'article L.124-3.*

Les salaires et indemnités allouées au salarié conformément à l'alinéa qui précède ne peuvent toutefois excéder le montant des salaires et indemnités auxquelles il aurait pu prétendre en cas de licenciement avec préavis. ».

La demande du requérant en paiement d'une indemnité de départ, sa demande en paiement du solde de son indemnité compensatoire de préavis, ainsi que sa demande en réparation du préjudice moral qu'il aurait subi du fait de son licenciement abusif, doivent partant être déclarées non fondées.

IV. Quant à la demande du requérant en allocation d'une indemnité de procédure

Le requérant demande encore une indemnité de procédure d'un montant de 2.500.- € sur base de l'article 240 du nouveau code de procédure civile.

La demande du requérant en allocation d'une indemnité de procédure doit être déclarée non fondée eu égard à l'issue du litige.

V. Quant à la demande du requérant en exécution provisoire du présent jugement

Le requérant demande finalement l'exécution provisoire du présent jugement nonobstant toute voie de recours, sans caution, sur minute et avant enregistrement.

La dernière demande du requérant doit être déclarée non fondée eu égard à l'issue du litige.

PAR CES MOTIFS

le Tribunal du Travail de et à Luxembourg

statuant contradictoirement entre parties et en premier ressort,

déclare la demande de PERSONNE1.) en augmentation de son indemnité de départ irrecevable ;

déclare ses autres demandes recevables en la forme pour le surplus ;

dit que les liquidateurs de la SOCIETE2.) s.a. ont été obligés de négocier un plan social ;

dit que les liquidateurs de la SOCIETE2.) s.a. ont respecté la procédure prévue par les articles 2 et 3 de la directive 98/59/CE du Conseil du 20 juillet 1998 concernant le rapprochement des législations des Etats membres relatives aux licenciements collectifs, ainsi que les articles L.166-1 et suivants du code du travail ;

dit que l'article L.125-1 du code du travail s'applique aux liquidations judiciaires ;

déclare la résiliation avec effet immédiat du contrat de travail de PERSONNE1.) intervenue par courrier daté du 18 août 2023 fondée ;

partant **déclare** non fondées les demandes de PERSONNE1.) en paiement d'une indemnité de départ, en paiement d'une indemnité compensatoire de préavis et en paiement d'indemnités pour licenciement abusif et les rejette ;

condamne PERSONNE1.) à tous les frais et dépens de l'instance ;

déclare le présent jugement commun à l'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, pris en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'emploi.

Ainsi fait et jugé par Béatrice SCHAFFNER, juge de paix de et à Luxembourg, siégeant comme Présidente du Tribunal du Travail de et à Luxembourg, et les assesseurs prédits, et prononcé, par la Présidente à ce déléguée, assistée du greffier Timothé BERTANIER, en audience publique, date qu'en tête, au prétoire de la Justice de Paix à Luxembourg, et qui ont signé le présent jugement.

s. Béatrice SCHAFFNER **s. Timothé BERTANIER**