Texte pseudonymisé

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

Rép.no 1736/2026
(**rôle L-TRAV-550/25**)

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 L-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 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 société anonyme SOCIETE1.) 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 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 remplacemment 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° 30, 135, 224, 391, 392 et 393 ;
- par conséquent

- voir fixer sa créance au titre des salaires des mois de juillet et d’août 2023 au montant de 14.331,48 € en vertu des déclarations de créance n° 30 et n° 135 ;
- voir fixer sa créance au titre de l’indemnité de congé non pris au montant de 1.491,14 € en vertu de la déclaration de créance n° 224 ;
- voir fixer sa créance au titre de l’indemnité de départ au montant de 7.165,74 € en vertu de la déclaration de créance n° 391 ;
- voir fixer sa créance au titre de l’indemnité compensatoire de préavis au montant de 14.331,48 € en vertu de la déclaration de créance n° 392 ;
- voir fixer sa créance au titre d’indemnités pour licenciement abusif au montant de 107.486,10 € en vertu de la déclaration de créance n° 393 ;

- voir fixer sa créance au montant de 2.500.- € au titre de l’article 240 du nouveau code de procédure civile ;
- voir mettre à la charge de la société 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, la requérante 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, la requérante a demandé acte qu’elle réduisait sa demande en réparation du préjudice matériel qu’elle aurait subi du fait de son licenciement abusif à la somme de 11.232,77 €.

La requérante a finalement demandé acte qu'elle diminuait sa demande en paiement d'une indemnité de départ à la somme de 6.963,97 €.

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 requis acte qu'il demandait sur base de l'article L.521-4 du code du travail à voir fixer sa créance à l'égard de la société SOCIETE1.) à titre des indemnités de chômage qu'il a versées à la requérante au montant brut de 12.263,57 € avec les intérêts légaux à partir des décaissements, sinon à partir de la demande en justice, jusqu'à solde.

Il échet également de lui en donner acte.

I. Quant aux faits

Suivant contrat de travail du 3 septembre 2018, la société SOCIETE1.) a engagé la requérante le 1er septembre 2018 en qualité d'assistante de direction.

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 à la requérante un courrier dont la teneur est la suivante :

cf. courrier :

En date du 12 septembre 2023, la requérante a déposé une déclaration de créance pour le montant de 7.165,74 € à titre d'arriérés de salaire pour le mois d'août 2023.

Cette déclaration de créance a été inscrite sous le numéro 135 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.

En date du 8 novembre 2023, la requérante a déposé une déclaration de créance pour le montant de 1.491,44 € à titre d'indemnité compensatoire pour jours de congés non pris au 31 août 2023.

Cette déclaration de créance a été inscrite sous le numéro 224 du tableau des créanciers.

La requérante a en date du 19 janvier 2024 déposé une déclaration de créance pour le montant de 7.165,74 € à titre d'arriérés de salaire brut pour la période du 1er au 31 juillet 2023.

Cette déclaration de créance a été inscrite sous le numéro 30 du tableau des créanciers.

En date du 19 janvier 2024, la requérante a ensuite déposé une déclaration de créance pour le montant de 7.165,74 € à titre d'indemnité de départ.

Cette déclaration de créance a été inscrite sous le numéro 391 du tableau des créanciers.

En date du 19 janvier 2024, la requérante a encore déposé une déclaration de créance pour le montant de 14,331,48 € à titre d'indemnité compensatoire de préavis.

Cette déclaration de créance a été inscrite sous le numéro 392 du tableau des créanciers.

En date du 19 janvier 2024, la requérante a finalement déposé une déclaration de créance pour le montant de 107.486,10 € à titre de dommage matériel (12 mois) et de dommage moral (3 mois) en raison du caractère abusif du licenciement intervenu.

Cette déclaration de créance a été inscrite sous le numéro 392 du tableau des créanciers.

Par courriers datés du 3 juin 2024, les liquidateurs de la société SOCIETE1.) ont contesté ces six déclarations de créance au motif que « dispositions de l'article L.125-1 du code du travail non applicables ».

Par exploit d'huissier du 10 juillet 2024, la requérante 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, la requérante a demandé à voir admettre ses déclarations de créance et de les fixer, sinon 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-2024-06167 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 30. 135, 224, 391, 392 et 393 devant le Tribunal du Travail.

II. Quant à la compétence matérielle du Tribunal du Travail pour connaître de la demande de la requérante

A. Quant aux moyens des parties au litige

Les liquidateurs de la société SOCIETE1.), qui ont exposé leurs moyens dans une note de plaidoiries, soulèvent en premier lieu l'incompétence matérielle du Tribunal du Travail de et à Luxembourg pour connaître de la demande de la requérante.

Ils font en effet valoir que le contrat de travail de la requérante est fictif.

Ils font ainsi valoir que selon les informations qui ont été portées à leur connaissance, la requérante serait la conjointe de PERSONNE2.), gestionnaire auprès de la société SOCIETE1.).

Ils font ainsi valoir que PERSONNE2.) a fait engager sa compagne par la société SOCIETE1.) en vue de l'affilier à sa propre BU.

Ils font ensuite valoir que selon leurs informations, la requérante ne figurait pas au payroll de la société SOCIETE1.) alors qu'elle n'aurait jamais été présente dans les bureaux et qu'elle n'aurait semblé prester aucun travail.

Ils font en effet valoir qu'il ressort de l'audit effectué par la société SOCIETE2.) avant la mise en liquidation de la société SOCIETE1.) que l'auditeur externe avait remarqué l'existence d'emplois fictifs au sein de la société faillie :

« *Nous avons constaté les cas de figure suivants :*

- *Certains qui ne sont pas sur l'organigramme de la société mais qui ont un accès et perçoivent un salaire ;*
- *Certains employés ont un accès, perçoivent un salaire, travaillent dans une BU mais ne sont jamais (ou extrêmement peu) présents chez SOCIETE1.) (dont certains ne sont pas résidents au Luxembourg).* »

Ils font ensuite valoir qu'un rapport préparé par l'auditeur SOCIETE2.) identifie la requérante parmi les personnes ayant perçu un salaire mais n'ayant jamais été dans les locaux de la société SOCIETE1.) en 2022.

Ils font encore valoir qu'en septembre 2020, PERSONNE2.) a fait l'objet d'une saisie-arrêt sur salaires pour un montant d'environ un million d'euros.

Ils font ainsi valoir que la saisie-arrêt a été ordonnée sur base d'une décision passée en force de chose jugée rendue par la Cour d'appel de Luxembourg en mars 2019.

Ils font ainsi valoir que probablement en vue de se préparer à des mesures de recouvrement forcé à son égard, PERSONNE2.) a fait baisser ses revenus et augmenter ceux de la requérante afin de diminuer la part cessible de ses revenus.

Ils font ainsi valoir que cette mise en place frauduleuse, qui pourrait être qualifiée d'infraction pénale, ressort de la chronologie des faits :

- le 3 septembre 2018, la requérante est engagée, sur demande expresse de PERSONNE2.), avec un salaire mensuel brut de 2.500.- € pour un temps plein ;

- suivant avenant du 16 mai 2019, son salaire brut a été augmenté à 5.540.- € ;

- suivant avenant du 22 mars 2022, son salaire est à nouveau augmenté à 6.820.- € brut ;

- que parallèlement aux augmentations de la requérante, PERSONNE2.) bénéficie des mesures suivantes :

- contrat de travail à durée indéterminée signé le 28 août 2001 avec un salaire brut de 6.500.- pour un plein temps ;

- suivant avenant du 19 août 2022, son salaire a diminué à 5.500.- € brut ;

- suivant avenant du 3 septembre 2018, son salaire brut est augmenté à 10.830.- € ;

- suivant avenant du 16 mai 2019, son salaire brut est diminué à 7.750.- € ;

- suivant avenant du 21 mars 2022, son plein temps est réduit à un temps partiel de 24 heures par semaine pour un salaire brut de 4.885,40 € ;

- un nouveau contrat de travail est signé le 19 septembre 2022 pour un salaire brut mensuel de 4.855,40 € (24 heures par semaine).

Les liquidateurs de la société SOCIETE1.) font finalement valoir que cette mise en place frauduleuse et l'emploi fictif de la requérante ressort finalement d'un mail du directeur de la société faillie, PERSONNE3.), du 30 mai 2015 à la requérante et à PERSONNE2.) qui retiendrait que la requérante n'a jamais apporté de clients depuis son engagement par la société en 2018 et que la nouvelle direction sollicitait des preuves de prestations de travail effectives pour la société alors qu'elle soupçonnerait un emploi fictif.

Au vu de l'ensemble des éléments qui ont été portés à leur connaissance, couplés du fait que la partie requérante n'a pas fourni de travail pour la société SOCIETE1.), les liquidateurs de la société faillie estiment qu'il y a eu fraude alors qu'il s'agirait incontestablement d'un emploi fictif, raison pour laquelle ils auraient contesté les déclarations de créance déposées par la requérante.

Les liquidateurs de la société SOCIETE1.) demandent dès lors à voir retenir le caractère fictif du contrat de travail de la requérante, partant de voir rejeter l'ensemble de ses déclarations de créance pour absence de qualité de salarié.

La requérante fait au contraire valoir que le Tribunal du Travail est compétent ratione materiae pour connaître de sa demande.

Elle fait ainsi valoir que si le Tribunal du Travail n'était pas compétent, le jugement du 23 juillet 2023 n'aurait pas renvoyé l'affaire devant le Tribunal du Travail.

Elle fait ensuite valoir que les liquidateurs de la société SOCIETE1.) ont aussi demandé le renvoi devant le Tribunal du Travail.

Elle fait ensuite valoir qu'il appartient au vu de son contrat de travail aux liquidateurs de la société SOCIETE1.) de prouver que ce contrat est fictif.

Elle fait cependant valoir que les liquidateurs de la société SOCIETE1.) restent en défaut de rapporter cette preuve.

Elle fait ainsi valoir que l'affirmation des liquidateurs de la société SOCIETE1.) à ce sujet reste à l'état de simple allégation.

Elle fait au contraire valoir qu'elle a travaillé pour la société SOCIETE1.).

Elle fait en effet valoir qu'elle avait un gros portefeuille de clients et qu'elle a apporté des affaires à la société.

Elle fait encore valoir qu'elle a souvent télétravaillé.

La requérante fait finalement valoir qu'« il n'y a rien dans les pièces adverses qui montrerait que son contrat de travail a été fictif ».

B. Quant aux motifs du jugement

Le tribunal de ce siège donne en premier lieu à considérer que le renvoi de l'affaire devant le Tribunal du Travail par le jugement du 23 juillet 2023 ne permet pas de conclure que ce dernier est compétent pour en connaître alors qu'il appartient au Tribunal du Travail de statuer sur sa compétence.

Ensuite, le Tribunal du Travail est une juridiction d'exception qui ne peut connaître que des affaires qui lui sont réservées par la loi.

La compétence exceptionnelle attribuée par l'article 25 du nouveau code de procédure civile aux juridictions du travail se limite ainsi à la connaissance des contestations relatives aux contrats de travail et aux contrats d'apprentissage 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.

L'incompétence du Tribunal du Travail pour statuer sur des affaires qui ne sont pas de sa compétence étant d'ordre public, il y a lieu d'examiner l'exception d'incompétence ratione materiae soulevée par les liquidateurs de la société SOCIETE1.).

Le Tribunal du Travail, juridiction d'exception, n'est dès lors en application de l'article 25 du nouveau code de procédure civile compétent que s'il est saisi d'une demande qui prend son origine dans un contrat de louage de service caractérisé par un lien de subordination.

Le contrat de travail s'analyse en effet 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 un salaire et le lien de subordination avec le pouvoir de direction inhérent à la qualité d'employeur.

Ces critères marquent la différence fondamentale entre le salarié et le travailleur indépendant.

La subordination juridique consiste en ce que le salarié se trouve placé sous l'autorité de son employeur qui lui donne des ordres concernant l'exécution du travail, en contrôle l'accomplissement et en vérifie les résultats.

Cette autorité du chef d'entreprise a comme contrepartie l'absence de tout risque économique assumé par le salarié dans son activité.

Conformément au principe général édicté par l'article 1315 du code civil, il appartient à celui qui invoque l'existence d'un contrat de travail d'en établir la preuve.

Cependant, lorsque les parties sont en présence d'un contrat de travail apparent, il appartient à celui qui conteste l'existence d'un lien de subordination d'établir le caractère fictif du contrat.

Etant donné que la requérante a versé un contrat qui remplit toutes les caractéristiques d'un contrat de travail, il appartient aux liquidateurs de la société SOCIETE1.) de prouver que ce contrat est fictif.

Les liquidateurs de la société SOCIETE1.) se basent afin de rapporter cette preuve sur un mail de la société SOCIETE2.) du 21 juin 2023, à une annexe à ce mail, ainsi que sur un mail de PERSONNE3.) du 30 mai 2025.

Or, le mail du 21 juin 2023 ne retient pas que la requérante n'a jamais été présente dans les locaux de la société SOCIETE1.) et que son emploi a été fictif

Si l'annexe au mail du 21 juin 2023 retient ensuite que la requérante a perçu un salaire sans jamais être dans les locaux de la société SOCIETE1.), elle reste muette sur la question de savoir comment la société SOCIETE2.) en est arrivé à cette conclusion.

Cette circonstance, à la supposer établie, n'est pas non plus de nature à prouver que le contrat de travail de la requérante a été fictif.

Comme l'a à juste titre fait plaider la requérante, elle peut avoir travaillé depuis son domicile.

Le mail de PERSONNE3.) du 30 mai 2023 ne prouve pas non plus que l'emploi de la requérante a été fictif alors que PERSONNE3.) demande à la requérante de fournir des évidences formelles de collaboration effective entre elle et la société SOCIETE1.) depuis son engagement.

Les liquidateurs restent finalement en défaut de démontrer que PERSONNE2.) a fait baisser ses revenus et augmenter ceux de la requérante en vue de se préparer à des mesures de recouvrement forcé à son égard.

Les variations de salaire de part et d'autre ont en effet déjà commencé avant que PERSONNE2.) ait fait l'objet d'une saisie-arrêt sur salaires et le temps plein de ce dernier a encore été réduit à un temps partiel, emportant nécessairement la réduction de son salaire.

Les liquidateurs de la société SOCIETE1.) n'ont partant pas établi que le contrat de travail de la requérante est fictif, de sorte que le Tribunal du Travail doit se déclarer matériellement compétent pour connaître de la demande de la requérante.

La demande de la requérante, introduite dans les forme et délai de la loi, doit en outre être déclarée recevable.

III. Quant au fond

A. Quant aux moyens des parties au litige

La requérante 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.).

Elle 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.

Elle 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 aucun article de la loi ne prévoit que cet article s'appliquerait automatiquement en cas de liquidation judiciaire.

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

Elle 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.* ».

Elle 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.

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

Elle 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.).

La requérante 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.), la requérante 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.* ».

Elle 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).

Elle 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.* ».

Elle 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* ».

Elle 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.

Elle 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).

Elle 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.).

Elle 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.).

Elle 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.

Elle 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.

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

Elle 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.

Elle 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.

Elle 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.

Elle 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 la priver de ses droits.

Elle 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.

Elle 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.

Elle 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.

Elle 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.

Elle 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.

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

Elle 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).

Elle 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.

Elle 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.

Elle 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).

Elle 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.

La requérante 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, la requérante fait valoir que son licenciement, intervenu par courrier du 18 août 2023, est abusif alors qu'elle aurait été protégée contre le licenciement.

La requérante fait en effet valoir qu'elle a été en absence pour cause de maladie depuis le 1er juin 2023 et jusqu'au jour du licenciement, ce dont la société SOCIETE1.) aurait été informée.

En ce qui concerne ensuite l'admission des créances contestées, la requérante fait valoir que c'est à tort que ses déclarations de créance ont été contestées au motif que les « dispositions prévues à l'article L.125-1 du code du travail non applicables ».

Elle fait ainsi valoir que les parties semblent donc d'accord sur le fait 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 créances litigieuses.

Elle fait d'ailleurs valoir que la justification selon laquelle l'article L.125-1 du code du travail ne serait pas applicable n'explique nullement pourquoi les montants réclamés ne lui seraient pas dus.

Elle fait ainsi en premier lieu valoir qu'en ce qui concerne les déclarations de créance numéros 30, 135 et 224 relatives aux salaires des mois de juillet et d'août 2023, ainsi qu'à l'indemnité compensatoire pour congé non pris, la société SOCIETE1.) a elle-même émis des fiches de salaire correspondant à ces montants.

Elle fait ainsi valoir qu'aucune raison ne justifie de ne pas admettre ces déclarations de créance.

Elle fait partant valoir qu'il y a lieu d'admettre ces trois déclarations de créance au passif de la liquidation de la société SOCIETE1.).

Elle fait en deuxième lieu valoir qu'en ce qui concerne la déclaration de créance numéro 391 qui porterait sur l'indemnité de départ, rien ne justifie de ne pas lui accorder l'indemnité prévue par l'article L.124-7 du code du travail à laquelle elle aurait droit.

Elle fait ensuite valoir qu'elle compte une ancienneté de services continus de plus de cinq ans au moment du licenciement, de sorte qu'elle aurait droit à une indemnité de départ équivalente à un mois de salaire, soit au montant de 7.165,74 €.

Elle fait partant valoir qu'il y a lieu d'admettre la déclaration de créance numéro 391 su passif de la liquidation de la société SOCIETE1.).

Elle fait encore valoir qu'en ce qui concerne la déclaration de créance 392 relative à l'indemnité compensatoire de préavis, rien ne justifie de ne pas lui accorder le préavis légalement fixé à l'article L.124-3 du code du travail.

Elle fait ainsi valoir qu'elle avait droit à un préavis de quatre mois alors qu'elle disposerait d'une ancienneté de services continus de cinq ans au moins.

La requérante fait partant valoir qu'il y a lieu d'admettre la déclaration de créance numéro 392 au passif de la liquidation de la société SOCIETE1.).

En ce qui concerne finalement la déclaration de créance numéro 393 qui porterait sur son dommage matériel et moral, la requérante fait valoir qu'elle y a conformément à l'article L.124-12(1) du code du travail droit alors que le licenciement serait abusif.

En ce qui concerne d'abord le dommage matériel, la requérante fait valoir qu'elle était âgée de soixante-quatre ans au moment de son licenciement et qu'elle n'est pas parvenue à retrouver un emploi équivalent.

La requérante fait en effet valoir que la réintégration sur le marché du travail à cet âge n'est pas aisée.

La requérante fixe la période de référence pour le calcul de son préjudice matériel à la période allant du 19 août 2023 au 30 mai 2024.

En ce qui concerne ensuite le dommage moral, la requérante fait valoir qu'au regard des circonstances particulières du licenciement, elle a subi un stress exacerbé suite à son congédiement.

Elle fait en outre valoir qu'elle s'est fait des soucis pour son avenir professionnel.

Elle fait valoir à ce sujet qu'elle est suivie psychologiquement.

Elle sollicite donc une indemnité pour le préjudice moral équivalente à trois mois de salaire.

La requérante fait partant valoir qu'il y a lieu d'admettre la déclaration de créance numéro 393 au passif de la liquidation de la société SOCIETE1.).

Les liquidateurs de la société SOCIETE1.) contestent l'ensemble des faits tels qu'exposés par la requérante 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 la requérante 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 de la requérante 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 de la requérante 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 de la requérante 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 la requérante.

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 la requérante.

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 de la requérante 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 la requérante adopte une position contradictoire alors qu'elle solliciterait elle-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 lesquelles « *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 de la requérante et de retenir la juste application de l'article L.125-1 du code du travail.

En ce qui concerne dès lors les droits de la requérante découlant de la liquidation, les liquidateurs de la société SOCIETE1.) font valoir qu'il y a lieu de rejeter les déclarations de créance numéros 391, 392 et 393, pour ne pas être conformes aux dispositions de l'article L.125-1 du code du travail.

Les liquidateurs de la société SOCIETE1.) font ensuite valoir qu'il y a lieu d'admettre au passif privilégié de la liquidation la déclaration de créance numéro 30 correspondant au salaire du mois de juillet 2023, la déclaration de créance numéro 135 correspondant au mois d'août 2023, ainsi que la déclaration de créance numéro 224 correspondant aux congés.

Ils précisent à toutes fins utiles et pour autant que de besoin qu'au vu de l'ancienneté de la requérante, moins de cinq ans au moment de la liquidation de la société SOCIETE1.), la requérante a atteint le plafond posé par l'article L.125-1 du code du travail.

Ils demandent encore le rejet de la demande de la requérante 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.) demande finalement le rejet des autres demandes de la requérante alors qu'elles ne seraient pas fondées.

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

La requérante 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 à la requérante 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.

La requérante 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.

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

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

La requérante 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 de la requérante 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 de la requérante le 18 août 2023.

<u>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</u>

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 de salariés 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 à la requérante.

Les négociations du plan social s'étant soldées par un désaccord en date du 17 août 2023 et à défaut d'autres contestations de la requérante quant au respect par les liquidateurs 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.

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 la requérante, 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 de la requérante 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 de la requérante, 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 de la requérante 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 réfèrent 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 la requérante 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.

La requérante a partant à juste titre été licenciée sur base de l'article L.125-1 du code du travail et son moyen basé sur l'article L.121-6 du code du travail doit être rejeté.

La requérante est en effet restée en défaut de démontrer que les liquidateurs de la société SOCIETE1.) ont été au courant de la maladie de la requérante au moment où ils ont procédé à la résiliation de son contrat de travail.

Les certificats médicaux que la requérante a versés au dossier sont finalement illisibles et ils ne permettent pas de constater si la requérante a été en incapacité de travail le 18 août 2023.

d) Quant aux droits de la requérante découlant de la liquidation

Etant donné que les liquidateurs de la société SOCIETE1.) ont respecté la procédure de licenciement collectifs avant de licencier la requérante, il y a lieu de déclarer non fondée la demande de la requérante 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. ».

Etant donné que l'article L.125-1 du code du travail est applicable à la liquidation de la société SOCIETE1.), la demande de la requérante en paiement d'une indemnité de départ, ainsi que sa demande en réparation des préjudices matériel et moral qu'elle aurait subis du fait de son licenciement abusif, doivent être déclarées non fondées.

En ce qui concerne encore la demande de la requérante sur base de l'article L.125-1 du code du travail, elle doit être déclarée fondée pour le montant de 14.331,48 €, la requérante ayant au vu de son ancienneté de cinq ans auprès de la société SOCIETE1.) atteint le plafond prévu par l'article L.125-1 du code du travail.

La demande de la requérante en paiement d'une indemnité compensatoire pour congés non pris doit finalement à défaut de contestations des liquidateurs de la société SOCIETE1.) être déclarée fondée pour le montant réclamé de 1.491,44 €.

Le Tribunal du Travail, compétent pour statuer sur l'existence et l'importance d'une créance d'un salarié envers son ancien employeur, ne peut pas condamner le liquidateur au paiement de la dette, ni décider de l'admission de sa créance au passif de la liquidation.

Il doit se limiter, après avoir arrêté la créance, à réserver au créancier le droit de se pourvoir devant le tribunal compétent pour requérir de lui l'admission de sa créance au passif de la liquidation.

Il y a partant lieu de fixer la créance de la requérante à l'égard de la société SOCIETE1.) sur base de l'article L.125-1 du code du travail et à titre d'indemnité compensatoire pour congé non pris au montant (14.331,48 € + 1.491,44 € =) 15.822,92 € et à renvoyer la requérante à se pourvoir pour l'admission de la créance ci-avant fixée devant qui de droit.

IV. Quant à la demande de l'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOUR, pris en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'emloi

L'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, pris en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'emploi, demande sur base de l'article L.521-4 du code du travail à voir fixer sa créance à l'égard de la société SOCIETE1.) à titre des indemnités de chômage qu'il a versées à la requérante au montant brut de 12.263,57 € avec les intérêts légaux à partir des décaissements, sinon à partir de la demande en justice, jusqu'à solde.

Etant donné que le contrat de travail de la requérante a pris fin conformément à l'article L.125-1 du code du travail, la demande de l'ETAT doit être déclarée non fondée.

V. Quant à la demande de la requérante en allocation d'une indemnité de procédure

La requérante demande encore une indemnité de procédure d'un montant de 1.500.- € sur base de l'article 240 du nouveau code de procédure civile.

Il est inéquitable de laisser à la charge de la requérante l'intégralité des sommes exposées par elle et non comprises dans les dépens.

Eu égard à la nature de l'affaire, aux soins qu'elle requiert, aux difficultés qu'elle comporte et à son sort, il échet de fixer l'indemnité de procédure devant revenir à la requérante à la somme de 750.- €.

Il y a partant lieu de fixer la créance de la requérante à l'égard de la société SOCIETE1.) à titre de son indemnité de procédure à la somme de 750.- € et à renvoyer la requérante à se pourvoir pour l'admission de la créance ci-avant fixée devant qui de droit.

VI. Quant à la demande de la requérante en exécution provisoire du présent jugement

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

Etant donné que la société SOCIETE1.) est en liquidation, il y a lieu de rejeter la dernière demande de la requérante.

PAR CES MOTIFS

le Tribunal du Travail de et à Luxembourg

statuant contradictoirement entre parties et en premier ressort,

donne acte à PERSONNE1.) qu'elle réduit sa demande en réparation du préjudice matériel qu'elle aurait subi du fait de son licenciement abusif à la somme de 11.232,77 € ;

lui **donne** ensuite **acte** qu'elle diminue sa demande en paiement d'une indemnité de départ à la somme de 6.963,97 € ;

donne finalement **acte** à l'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, pris en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'emploi, qu'il exerce un recours sur base de l'article L.521-4 du code du travail ;

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

déclare la demande de PERSONNE1.) recevable en la forme ;

dit que les liquidateurs de la société anonyme SOCIETE1.) s.a. ont été obligés de négocier un plan social ;

dit que les liquidateurs de la SOCIETE1.) 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 ;

déclare non fondée la demande de PERSONNE1.) en réparation des préjudices matériel et moral qu'elle aurait subis du fait de son licenciement abusif et la rejette ;

déclare non fondée sa demande en paiement d'une indemnité de départ et la rejette ;

déclare fondée sa demande basée sur l'article L.125-1 du code du travail pour le montant de 14.331,48 € ;

déclare fondée sa demande en paiement d'une indemnité compensatoire pour congés non pris pour le montant de 1.491,44 € ;

partant **fixe** de ces chefs la créance de PERSONNE1.) à l'encontre de la masse de la SOCIETE1.) s.a., en liquidation judiciaire, à la somme de (14.331,48 € + 1.491,44 € =) 15.822,92 € ;

dit que pour l'admission de cette créance au passif de la liquidation de la SOCIETE1.) s.a., PERSONNE1.) devra se pourvoir devant qui de droit ;

déclare non fondée la demande de l'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, pris en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'emploi, et la rejette ;

déclare fondée la demande de PERSONNE1.) en allocation d'une indemnité de procédure pour le montant de 750.- € ;

partant **fixe** de ce chef la créance de PERSONNE1.) à l'encontre de la masse de la société anonyme SOCIETE1.) s.a., en liquidation judiciaire, à la somme de 750.- € ;

dit que pour l'admission de cette créance au passif de la liquidation de la SOCIETE1.) s.a., PERSONNE1.) devra se pourvoir devant qui de droit ;

déclare non fondée la demande de PERSONNE1.) en exécution provisoire du présent jugement et la rejette ;

condamne les liquidateurs, ès-qualités, à tous les frais et dépens de l'instance.

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**