Texte pseudonymisé

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

Rép.no 1737/2026
(**rôle L-TRAV-533/25**)

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 Bernard FELTEN, avocat à la Cour, demeurant à L-1258 Luxembourg, 2, rue Jean-Pierre Brasseur,

PARTIE DEMANDERESSE,

comparant par Maître Tuce ISIK, avocat à la Cour, en remplacement de Maître Bernard FELTEN, avocat à la Cour, les deux demeurant à Luxembourg,

ET:

1) la SOCIETE2.) s.a.,

ayant été établie et ayant eu son siège social à L-ADRESSE2.), en liquidation judiciaire aux termes d'un jugement numéro 2023TALCH06/00977 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,

représenté par Maître François KAUFFMAN, avocat à la Cour, demeurant à Luxembourg,

défaillant.

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 20 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 3 février 2026.

Par courrier du 5 mars 2026, le tribunal a ordonné la rupture du délibéré et a refixé l'affaire à l'audience du 24 mars 2026. Après refixation, l'affaire fut utilement retenue à l'audience du 14 avril 2026.

Maître Tuce ISIK 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, ne s'est ni présenté, ni fait représenter, pour faire valoir ses moyens.

Par courrier daté du 2 février 2026, L'ETAT a cependant demandé acte qu'il n'avait pas de revendications à faire valoir dans l'affaire.

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 20 août 2025, PERSONNE1.) a fait convoquer la société anonyme SOCIETE1.) s.a., représentée par ses liquidateurs, Maître Alain RUKAVINA et Carole LAPLUME, devant le Tribunal du Travail de ce siège pour

- à titre principal, voir déclarer les contestations des liquidateurs judiciaires concernant la déclaration de créance numéro 325 non fondées et non justifiées ;

- voir dire que la résiliation du contrat de travail avec effet immédiat est à qualifier de licenciement abusif ;

- partant voir dire que c'est à tort que les liquidateurs ont contesté par décision du 3 juin 2024 la déclaration de créance numéro 325 pour le montant de 64.988,82 € se décomposant comme suit : le montant de 41.718,24 € à titre d'indemnité compensatoire de préavis, le montant de 20.859,12 € à titre d'indemnité de départ et le montant de 2.411,46 € à titre d'indemnité compensatoire pour congés non pris pour l'année 2023 ;

- par conséquent voir admettre la déclaration de créance numéro 325 pour le montant de 64.988,82 € au passif superprivilégié, sinon privilégié, sinon chirographaire, de la liquidation judiciaire de la société SOCIETE1.) ;

- à titre subsidiaire, et pour le cas où si par impossible le tribunal venait à considérer que la résiliation de son contrat de travail avec effet immédiat du 18 août 2023 est valable, lui voir donner acte qu'il sollicite l'application de l'article L.125-1 du code du travail ;

- partant voir dire qu'il y a lieu d'admettre la déclaration de créance numéro 325 pour le montant de 23.270,58 € à titre de créance superprivilégiée, sinon privilégiée, sinon chirographaire, se décomposant comme suit : le montant de 2.411,24 € à titre d'indemnité compensatoire pour congés non pris pour l'année 2023, ainsi que le montant de 20.859,12 € à titre d'indemnité égale à 50% des mensualités se rapportant au délai auquel le salarié aurait pu prétendre conformément à l'article L.124-3 du code du travail, soit une indemnité de préavis de trois mois de salaire ;

- en tout état de cause, voir condamner la partie défenderesse à lui payer une indemnité de procédure d'un montant de 1.500.- € sur base de l'article 240 du nouveau code de procédure civile ;

- voir condamner la partie défenderesse à tous les frais et dépens de l'instance, sinon pour se voir instituer un partage qui lui est largement favorable ;

- voir ordonner l'exécution provisoire du présent jugement nonobstant toute voie de recours et sans caution.

Par la même requête, le requérant a fait convoquer l'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, pris en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'emploi, pour lui voir déclarer commun le présent jugement.

L'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, pris en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'emploi, ne s'est ni présenté, ni fait représenter, pour faire valoir ses moyens.

Par courrier daté du 2 février 2026, l'ETAT a cependant informé le tribunal de ce siège qu'il n'a pas de revendications à faire valoir dans la présente affaire.

Etant donné que l'ETAT a pour avocat Maître François KAUFFMAN, il y a lieu de statuer contradictoirement à son égard.

I. Quant aux faits

Le requérant et la société SOCIETE1.) ont en date du 12 novembre 2003 conclu avec effet au 1er janvier 2004 un contrat intitulé « contrat de travail à durée indéterminée (avec période d'essai) pour la fonction de gestionnaire.

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.).

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.

Le requérant a en date du 17 janvier 2024 déposé une déclaration de créance pour le montant brut 64.988,82 €.

Dans cette déclaration de créance, qui a été inscrite sous le numéro 325 du tableau des créanciers, le requérant réclame plus particulièrement le montant de 41.718,24 € à titre d'indemnité compensatoire de préavis de six mois de salaire, le montant de 20.859,12 € à titre d'indemnité de départ de trois mois de salaire, ainsi que le montant de 2.411,46 € à titre d'un solde de congé pour l'année 2023.

Par courrier daté du 3 juin 2024, les liquidateurs de la société SOCIETE1.) ont intégralement contesté la déclaration de créance numéro 325 alors que les dispositions de l'article L.125-5 du code du travail n'auraient 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 dire que la résiliation du contrat de travail avec effet immédiat est à qualifier de licenciement abusif et que les liquidateurs de la société SOCIETE1.) ont contesté à tort la déclaration de créance numéro 325 d'un montant de 64.988,82 €.

Lors des débats sur les contestations de la déclaration de créance, le requérant a ainsi demandé le renvoi des contestations devant le Tribunal du Travail, ce à quoi les liquidateurs de la société SOCIETE1.) ne se sont pas opposés.

Par jugement du 6 mars 2025, numéro TAL-2024-06025 du rôle, le Tribunal d'arrondissement de et à Luxembourg, siégeant en matière commerciale, a renvoyé les contestations des liquidateurs de la société SOCIETE1.) devant le Tribunal du Travail.

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

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 pour connaître de la demande du requérant.

Les liquidateurs de la société SOCIETE1.) font en effet valoir que le lien de subordination fait défaut en l'espèce.

Avant d'exposer l'absence du lien de subordination entre le requérant et la société SOCIETE1.), les liquidateurs de la société SOCIETE1.) font valoir

- que la société SOCIETE1.) a été déclarée en liquidation judiciaire le 18 juillet 2023 à la demande de la C.S.S.F. ;
- qu'à ce moment, la société SOCIETE1.) employait environ soixante-cinq salariés et qu'elle disposait de ce fait d'une délégation du personnel ;
- qu'au moment de leur nomination, ils n'avaient pas encore connaissance du système de fonctionnement de la société SOCIETE1.) ;
- qu'ils avaient été confrontés à l'obligation de négocier un plan social suivant l'article L.166-1 du code du travail, avant de pouvoir procéder aux résiliations des contrats de travail sur base de l'article L.125-1 du code du travail ;
- que face aux demandes pressantes exposées par la délégation du personnel, leur priorité a été celle de respecter les formalités leur imposées par la loi ;
- qu'ils avaient donc débuté les négociations d'un plan social avec la délégation ;
- qu'ils ont procédé à la résiliation de contrats de travail à l'issue de l'échec des négociations du plan social ;
- qu'au vu de l'absence d'informations et de connaissance du système de fonctionnement de la société SOCIETE1.), il n'a été opéré aucune distinction entre les salariés dits classiques (donc uniquement liés à la société SOCIETE1.) au moyen d'un contrat de travail) et les gestionnaires (liés à la société SOCIETE1.) par un contrat de travail et un contrat d'entreprise), de sorte que l'ensemble des contrats de travail a été résilié ;
- qu'entretemps, et après avoir pu prendre connaissance de façon détaillée de l'ensemble des documents comptables et sociaux de la société SOCIETE1.), ils ont finalement été en mesure de comprendre le système de fonctionnement de la société SOCIETE1.), système particulier mis en place par PERSONNE2.), fondateur de la société faillie ;
- qu'en vue d'établir son entreprise d'investissement, PERSONNE2.) avait décidé de recruter des personnes qualifiées auprès du secteur financier ;
- qu'afin de convaincre ces personnes, qui étaient pour la majorité des anciens banquiers privés, de rejoindre la société SOCIETE1.), PERSONNE2.) avait mis en place un système attrayant en leur offrant des conditions financières axées sur leur rendement, donc une rémunération variable, tout en leur garantissant une liberté et indépendance ;

- qu'en recrutant ces gestionnaires de fortune, ces deniers devenaient généralement actionnaires minoritaires de la société SOCIETE1.), dont l'actionnaire majoritaire était PERSONNE2.) ;
- que les gestionnaires concluaient ensuite avec la société SOCIETE1.) un contrat d'entreprise ;
- que ce contrat prévoyait ce qui suit :
- création d'une Business Unit 1 (BU1), dont le gestionnaire était membre (seul ou accompagné d'autres gestionnaires) ;
- que cette BU consistait en une sorte d'entité au sein de la société SOCIETE1.) quand bien même elle n'avait pas de personnalité morale séparée de la société SOCIETE1.) ;
- que cette BU comprenait souvent des employés administratifs ;
- que ces employés administratifs étaient directement liés à la société SOCIETE1.) au moyen d'un contrat de travail ;
- que cette BU était éventuellement liée à des agents liés, soit en d'autres termes à des apporteurs d'affaires ;
- que la rémunération annuelle de cette BU1 dépendait de son propre chiffre d'affaires et du profit net dégagé ;
- que les gestionnaires de cette BU1 étaient responsables du développement commercial de leurs activités et de la gestion des comptes ;
- que le fonds de commerce de la BU1 – clientèle comprise – n'appartenait pas à la société SOCIETE1.), mais relevait de la propriété de la BU1 ;
- que chaque gestionnaire gérait de manière autonome sa BU, de sorte qu'il est à qualifier de dirigeant de fait de sa BU (article 1.1) ;
- que le contrat d'entreprise prévoyait que le gestionnaire assurerait au sein de la société SOCIETE1.) la mission confiée à la BU1 dont les responsabilités sont énumérées à l'article 1.1 du contrat d'entreprise, à savoir : prospection commerciale, relations avec les clients, gestion des comptes de clients, élaboration de la stratégie d'investissement, passation des ordres, respect des règles internes ;
- que le système de rémunération d'un gestionnaire chez la société SOCIETE1.) fonctionnait comme suit :
- le gestionnaire touchait 60% du chiffre d'affaires net réalisé par sa BU ;
- que la formule de calcul pour déterminer le chiffre d'affaires net d'une BU peut se résumer sommairement comme suit : recettes – dépenses professionnelles – rémunération mensuelle perçue sur base d'un prétendu contrat de travail – rétrocession à la société SOCIETE1.) ;
- que la rémunération du gestionnaire en fonction de son chiffre d'affaires réalisé, dénommé « solde analytique » ou « bonus », était ensuite allouée au gestionnaire si sa BU enregistrait un résultat suffisant ;
- qu'en cas de résultat insuffisant, la BU (donc le gestionnaire) s'engageait à remédier à la situation, soit par diminution des avances et/ou frais, soit par développement du chiffre d'affaires ;

- que le système de la société SOCIETE1.) offrait en parallèle aux gestionnaires la possibilité de signer un contrat de travail ;
- que ce contrat n'était en réalité qu'une façade alors que son seul but était celui d'assurer au gestionnaire une rémunération mensuelle minimale fixe ;
- que cette rémunération était ensuite déduite du chiffre généré par sa BU ;
- que le deuxième objectif de la conclusion d'un contrat de travail était celui de permettre aux gestionnaires, qui n'étaient en réalité pas à qualifier de « salarié » au sens des dispositions légales, de jouir des droits et obligations découlant du code du travail ;
- que la réalité était celle que les gestionnaires jouissaient dans la pratique d'une indépendance totale et n'étaient aucunement subordonnés à la société SOCIETE1.) ;
- que l'absence de tout lien de subordination découlait d'ailleurs des stipulations du contrat d'entreprise qui prévoit expressément que le lien de subordination découlant du contrat de travail ne s'appliquait pas à la relation gestionnaireSOCIETE3.) ;
- que l'existence de procédures internes à respecter par les gestionnaires, notamment celles mises en place pour assurer le respect des obligations en matière de lutte contre le blanchiment d'argent et le financement du terrorisme, ne saurait à elle seule constituer une preuve suffisante d'un lien de subordination ;
- que ces obligations trouvent leur fondement dans des normes impératives d'ordre public et s'imposent à toute entité ou personne soumise à ces réglementations, indépendamment de la nature du lien juridique ou contractuel qui les unit ;
- qu'elles visent uniquement à garantir la conformité avec les lois applicables et ne peuvent en aucun cas être assimilées à des éléments caractéristiques d'un lien de subordination tel que défini par la jurisprudence ;
- que la société SOCIETE1.) a historiquement procédé au règlement de ces « bonus » ou « soldes analytiques » notamment par le biais de plans d'intéressement ;
- que dans ce cadre, le gestionnaire souscrivait en l'année N à un nombre de certificats proportionnel au montant du solde analytique qui lui fut attribué ;
- que ces certificats étaient ensuite rachetés par la société SOCIETE1.) à l'échéance N+ 4 assortis d'une plus-value ;
- qu'en l'occurrence, les derniers certificats d'investissement furent souscrits par le requérant en 2020 ;
- que toutefois, de manière rétroactive et à la suite de la mise en liquidation judiciaire de la société SOCIETE1.), l'Administration des Contributions Directes a requalifié ces plans d'intéressement en distributions cachées de dividendes ;
- que l'Administration des Contributions Directes a encore procédé à l'analyse approfondie des frais directs engagés par les gestionnaires ;
- qu'elle a conclu que 50% des frais initialement déduits doivent être qualifiés de frais privés des gestionnaires et non de frais professionnels ;
- que ces montants ne satisfont donc pas au but professionnel et aux conditions de déductibilité prévues par la législation fiscale applicable ;

- qu'il y a en conséquence lieu de conclure que les soldes analytiques en question ne constituent en réalité pas un salaire, mais une répartition des résultats ayant leur source dans un contrat d'entreprise ;
- que plusieurs éléments factuels permettent de soutenir cette conclusion :
- que les gestionnaires participaient aux résultats de l'entreprise ;
- qu'ils bénéficiaient d'une rémunération variable directement liée aux résultats de leur BU ; notamment via des « bonus » ou de plans d'intéressement ;
- que ces mécanismes de rémunération dépassent la simple contrepartie pour les prestations fournies ;
- que la partie « salaire » n'est autre que l'attribution d'une partie fixe, garantie chaque mois ;
- que cette partie fixe est au moment du décompte annuel déduite de la rémunération variable ;
- que contrairement à une relation de travail subordonnée, les gestionnaires disposaient d'une grande autonomie dans l'exercice de leurs fonctions ;
- que cette autonomie est incompatible avec la définition classique du lien de subordination ;
- qu'ils étaient au moment de leur nomination confrontés à des gestionnaires n'ayant pas de postes fixes au sein de la société SOCIETE1.) ;
- que les gestionnaires participaient activement à la prise de décisions stratégiques et à la gestion opérationnelle de la BU gérée ;
- que leur implication dépassait les tâches d'exécution d'un salarié ;
- que les gestionnaires disposaient d'ailleurs d'un pouvoir de signature (catégorie B) au sein de leur BU ;
- que le modèle de rémunération via les « bonus » ou « soldes analytiques » implique une corrélation entre les performances de la BU et les gains des gestionnaires ;
- qu'au vu des éléments qui précèdent, l'ensemble des déclarations de créance du requérant sont en réalité celles d'un indépendant qui au sein de la société SOCIETE1.) exerçait son activité de gestionnaire de fortune en jouissant d'une double casquette : celle de prestataire de services et celle de prétendu salarié ;
- qu'au vu de cette distinction artificielle mise en place par le biais de la coexistence de deux contrats et au vu de l'absence incontestable de lien de subordination, il y a lieu de retenir que les rémunérations de toute nature dont pouvaient bénéficier les gestionnaires ne sauraient être qualifiées de salaire et ne relèvent pas d'un contrat de travail ;
- qu'il y a partant lieu de renvoyer la déclaration de créance devant le tribunal de commerce pour y voir statuer sur son bienfondé.

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

B. Quant aux motifs du jugement

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.

La notion classique de subordination, qui place le salarié 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, concerne a priori la prestation de travail et son exécution.

Plus que dans une simple exécution obligatoire de la part du salarié, la subordination trouve sa véritable expression juridique dans les prérogatives de l'employeur, dans le véritable pouvoir de direction que l'employeur tire de la situation instaurée.

Elle s'exprime non seulement par le pouvoir de modeler unilatéralement et au jour le jour les sujétions pesant sur le salarié, mais s'applique à plus long terme sur le plan professionnel (carrière) et sur le plan disciplinaire.

Les critères généraux qui permettent d'apprécier l'existence ou l'absence du lien d'autorité sont la volonté des parties telle qu'exprimée dans leur convention indépendamment de l'intitulé de la convention, la rémunération, la liberté d'organisation du travail et du temps de travail et la possibilité d'engager du personnel et de se faire remplacer.

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.

En l'espèce, le requérant a versé un contrat contenant les éléments caractéristiques d'un contrat de travail, de sorte qu'il appartient aux liquidateurs de la société SOCIETE1.) de prouver que ce contrat est fictif.

Aucun contrat intitulé contrat d'entreprise n'est en effet versé au dossier.

Or, les liquidateurs de la société SOCIETE1.) sont en premier lieu restés en défaut de démontrer leur version des faits.

En ce qui concerne ensuite le moyen des liquidateurs de la société SOCIETE1.) relatif à la participation du requérant aux résultats de l'entreprise, il résulte de l'article 4 du contrat de travail du requérant qu'il bénéficiait d'une prime annuelle calculée sur base des recettes brutes générées par sa clientèle propre, qui multiplie un coefficient de 0.60 (soixante pour cent) et sous déduction des salaires déjà versés et autres dépenses directement engagés par lui.

Or, d'après l'article L.221-1 du code du travail, « *par les termes de « salaires, appointements » employés dans les dispositions de la présente section, il faut entendre par rétribution globale du salarié, comprenant, en dehors du taux en numéraire, les autres avantages et rétributions accessoires éventuels, tels que notamment les gratifications, tantièmes, remises, primes, logements gratuits et autres valeurs quelconques de même nature.* ».

Il résulte ainsi de l'article L.221-1 du code du travail qu'une participation aux bénéfices ne constitue pas un élément de nature à requalifier le contrat de travail du requérant en contrat fictif.

En ce qui concerne ensuite le moyen des liquidateurs de la société SOCIETE1.) suivant lequel le requérant n'aurait pas été subordonné à la société faillie, ces derniers sont restés en défaut de démontrer que le requérant avait une grande autonomie dans l'exercice de ses fonctions.

Finalement, l'existence d'un mandat du requérant pour engager la société n'exclut pas l'existence dans son chef d'un contrat de travail.

Les liquidateurs de la société SOCIETE1.) sont partant restés en défaut de démontrer que le contrat de travail du requérant est fictif, de sorte que le Tribunal du Travail doit se déclarer matériellement compétent pour connaître de la demande du requérant.

III. Quant à la recevabilité de la demande

A. Quant aux moyens des parties au litige

En date du 5 mars 2026, le tribunal de ce siège a ordonné la rupture du délibéré notamment pour permettre aux parties au litige de se prononcer sur la question de savoir si les obligations découlant des articles 2 et 3 de la directive 98/59/CEE du Conseil du 20 juillet 1998 concernant le rapprochement des législations des Etats membres relatives aux licenciements collectifs, ainsi que des articles L.166-1 à L.166-5 du code du travail, ont été respectées en l'espèce.

A l'audience du 14 avril 2026, date à laquelle l'affaire a été retenue pour continuation des débats, le requérant a demandé acte qu'il réclamait encore des dommages et intérêts pour rupture abusive du contrat de travail sur base de l'article L.166-9 du code du travail, ainsi qu'une indemnité de départ sur base de l'article L.166-2(8) du code du travail.

Il a ainsi demandé acte qu'il réclamait le montant de 83.436,48 € à titre de dommage matériel et le montant de 20.859,12 € à titre d'indemnité de départ.

Il y a lieu de lui en donner acte.

Les liquidateurs de la société SOCIETE1.) font valoir que la demande du requérant sur base de l'article L.166-9 du code du travail est irrecevable à défaut pour le requérant d'avoir déposé préalablement une déclaration de créance à ce sujet.

Le requérant réplique qu'il ne pouvait pas faire état de cette demande dans le cadre d'une déclaration de créance alors qu'elle dépendrait de l'issue d'une audience.

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 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 sont renvoyées devant le juge compétent.

Aussi, 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 de créance 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 en paiement de dommages et intérêts sur base de l'article L.166-9 du code du travail, qui n'a pas fait l'objet d'une déclaration de créance préalable, est irrecevable.

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

IV. Quant au fond

A. Quant aux moyens des parties au litige

Le requérant fait exposer que les liquidateurs de la société SOCIETE1.) ont contesté sa déclaration de créance numéro 325 au motif qu'il n'aurait pas respecté les dispositions de l'article L.125-1 du code du travail.

Il fait cependant valoir que la base légale motivant la contestation formulée par les liquidateurs de la société SOCIETE1.) est contestée.

Il fait en effet valoir que l'article L.125-1 du code du travail ne vise au titre de la cessation du contrat de travail que les cas d'ouverture suivants : le décès, l'incapacité physique ou encore le cas de la déclaration en état de faillite de l'employeur.

Il fait partant valoir que force est de constater que le cas de la liquidation judiciaire n'est pas visé par l'article L.125-1 du code du travail.

Il fait par conséquent valoir que c'est à tort que les liquidateurs de la société SOCIETE1.) se sont basés sur l'article L.125-1 du code du travail.

Il retient partant que la contestation formulée par les liquidateurs de la société SOCIETE1.) à l'encontre de la déclaration de créance numéro 325 n'est ni foncée, ni justifiée.

Il fait ensuite valoir que la résiliation avec effet immédiat de son contrat de travail par les liquidateurs de la société SOCIETE1.) doit être qualifiée de licenciement abusif et irrégulier.

Il fait ainsi valoir que par courrier daté du 18 août 2023, les liquidateurs de la société SOCIETE1.) ont procédé à tort à la résiliation avec effet immédiat de son contrat de travail à durée indéterminée.

Il fait en effet valoir qu'il ressort du courrier du 18 août 2023 que « la résiliation produit un effet immédiat ».

Il fait ainsi valoir que le licenciement doit être qualifié d'abusif alors qu'il ne serait pas rédigé avec la précision requise par l'article L.124-10 du code du travail.

Il se base ainsi sur l'article L.124-10(3) du code du travail pour retenir que le licenciement est d'office abusif à défaut de précision.

Il fait ensuite valoir que l'article L.124-10(2) du code du travail dispose que constitue un motif grave tout fait ou toute faute qui rend immédiatement et définitivement impossible le maintien des relations de travail.

Il fait ainsi valoir que les reproches doivent être suffisamment précis pour permettre au moment de la réception du licenciement au salarié de se défendre contre les reproches formulés.

Il fait ainsi valoir qu'il est manifeste que la motivation qui a été fournie en date du 18 août 2023 par les liquidateurs de la société SOCIETE1.) met en exergue de manière incontestable que la résiliation produit un effet immédiat, de sorte que le licenciement serait dès lors déjà à considérer comme irrégulier et abusif pour cette seule raison.

Il fait partant valoir qu'en présence de ce licenciement illégal, irrégulier et abusif, il est en droit de demander réparation du préjudice important qu'il a subi.

Il fait partant valoir qu'en application de l'article L.124-3 du code du travail, le salarié qui justifie d'une ancienneté de services continus de dix ans au moins a droit à une indemnité de préavis de six mois.

Il fait partant valoir qu'il a au vu de son ancienneté droit à une indemnité compensatoire de préavis de six mois de salaire.

Il fait dès lors valoir que le montant redu au titre de l'indemnité compensatoire de préavis se chiffre à la somme de [6(mois) X 6.953,04 € (salaire mensuel) =] 41.718,24 €.

Il fait encore valoir qu'au vœu de l'article L.124-7 du code du travail, le salarié qui justifie d'une ancienneté de services continus de quinze années a droit à une indemnité de départ de trois mois.

Il fait partant valoir qu'il a au vu de son ancienneté droit à une indemnité de départ de trois mois de salaire, soit au montant de [3(mois) X 6.953,04 € (salaire mensuel) =] 20.859,12 €.

Il fait finalement valoir qu'il a conformément à l'article L.233-12 du code du travail droit à un solde de congé pour l'année 2023 d'un montant de 2.411,46 €.

Il fait dès lors valoir qu'il sollicite donc le paiement intégral des montants réclamés au titre de la déclaration de créance numéro 325 à titre de créance superprivilégiés, sinon privilégiée, sinon chirographaire, soit du montant total de [41.718,24 € (préavis de six mois de salaire) + 20.859,12 €

(indemnité de départ de trois mois) + 2.411,46 € (solde de congé non pris pour l'année 2023) =] 64.988,82 €.

Le requérant fait partant valoir que c'est à tort que les liquidateurs de la société SOCIETE1.) ont contesté la déclaration de créance numéro 325, de sorte qu'il y aurait lieu de dire ladite déclaration de créance fondée et justifiée pour le montant de 64.988,82 € et partant de l'admettre.

A titre subsidiaire, si par impossible le tribunal venait à considérer que la résiliation de son contrat de travail avec effet immédiat au 18 août 2023 est valable, le requérant sollicite l'application de l'article L.125-1 du code du travail.

Le requérant fait dès lors valoir qu'il sollicite le paiement du montant de 2.411,46 € à titre de solde de congé non pris pour l'année 2023, ainsi que le montant de 20.859,12 € à titre d'indemnité égale à 50% des mensualités se rapportant au délai auquel le salarié aurait pu prétendre conformément à l'article L.124-3 du code du travail, soit en tout le montant de (2.411,46 € + 20.859,12 € =) 23.270,58 €.

Le requérant fait partant valoir que sa demande est justifiée en considération de ce qui précède et que la déclaration de créance est fondée et justifiée pour le montant de 23.270,58 € et demande à voir l'admettre.

Les liquidateurs de la société SOCIETE1.) font en premier 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 de la déclaration de créance déposée par le requérant.

En ce qui concerne ensuite l'application de l'article L.125-1 du code du travail, les liquidateurs de la société SOCIETE1.) font valoir que le requérant leur reproche d'avoir fait application de l'article L.125-1 du code du travail au motif que cet article ne serait applicable qu'en matière de faillites et non de liquidations judiciaires.

Les liquidateurs de la société SOCIETE1.) font ainsi valoir que le requérant fait un parallèle avec la liquidation de la banque SOCIETE4.) pour retenir à tort que :

- le jugement de liquidation de la société SOCIETE1.) ne faisant pas expressément référence à l'application de l'article L.125-1 du code du travail, ils ne pouvaient pas l'appliquer pour résilier son contrat de travail ;

- la comparaison entre les dispositifs des jugements de liquidation de la société SOCIETE1.) et de la société SOCIETE4.) permettrait de déduire que la société SOCIETE4.) était soumise à d'autres articles du code de commerce ;

- le dispositif de la société SOCIETE1.), contrairement à celui de la société SOCIETE4.), ne ferait pas référence à l'article 545 du code de commerce.

Ils font en effet valoir que si plaisants ces arguments puissent paraître pour le requérant, si erronés sont-ils en réalité.

Ils font en effet valoir que contrairement aux allégations du requérant, il convient de constater que :

- 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 commerce ;

- l'analyse détaillée du jugement de liquidation de la société SOCIETE4.), et plus précisément de son dispositif, permet d'aboutir à la conclusion simple et évidente que le régime de la liquidation de la société SOCIETE1.) est exactement le même que celui de la société SOCIETE4.), de sorte qu'il en découle que l'article L.125-1 du code du travail est applicable à la société SOCIETE1.) ;

- tout comme le jugement de liquidation de la société SOCIETE1.), celui de la société SOCIETE4.) 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 à une liquidation judiciaire va de soi, sans qu'une référence expresse ne soit nécessaire.

Ils font d'ailleurs valoir que le requérant adopte une position contraire alors qu'il solliciterait dans sa déclaration de créance l'application du privilège expressément prévu par l'article 545 du code de commerce.

Ils font partant valoir qu'il découle des éléments qui précèdent que l'ensemble des moyens et arguments du requérant sont à rejeter, car non fondés.

Les liquidateurs de la société SOCIETE1.) font ainsi valoir qu'ils ont été obligés de respecter les dispositions légales 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, ainsi que 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 au licenciements collectifs doivent s'appliquer.

Les liquidateurs de la société SOCIETE1.) font ainsi 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 donc valoir que liés par les dispositions légales, 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 les négociations du plan social se sont soldées par un désaccord en date du 17 août 2023.

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 allant au détriment des autres salariés ».

Ils font partant valoir qu'ils ont respecté leurs obligations légales telles qu'elles découleraient 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 dès lors valoir que les moyens et arguments du requérant sont à rejeter, car non fondés.

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 SOCIETE4.) 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 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'ensembles 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.) demandent à titre principal le rejet de la déclaration de créance numéro 325 qui ne serait pas conforme à l'article L.125-1 du code du travail.

A titre subsidiaire, les liquidateurs de la société SOCIETE1.) font valoir qu'il y a lieu d'accepter au passif privilégié la déclaration de créance numéro 325 à concurrence du montant de 23.270,57 € correspondant au montant de l'indemnité telle que prévue par l'article L.125-1 du code du travail et au montant des congés non pris.

Les liquidateurs de la société SOCIETE1.) font ainsi valoir qu'il y a lieu de rejeter la déclaration de créance numéro 325 pour le surplus.

Ils demandent encore à voir rejeter la demande en paiement 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 le rejet des autres demandes du requérant pour ne pas être fondées.

Le requérant réplique que l'article L.125-1 du code du travail, qui ne viserait que des cas précis, exclut de manière expresse la liquidation judiciaire.

Le requérant fait finalement valoir que la jurisprudence citée par les liquidateurs de la société SOCIETE1.) ne préjuge en rien la volonté du législateur d'exclure la liquidation de l'article L.125-1 du code du travail.

Suite à la rupture du délibéré du 5 mars 2026, le requérant a encore fait valoir à l'audience du 14 avril 2026 que les liquidateurs de la société SOCIETE1.) n'ont pas respecté les dispositions des articles L.166-1 et suivants du code du travail.

Il fait en effet valoir que les liquidateurs de la société SOCIETE1.) n'ont pas procédé à des négociations.

Ils font ainsi valoir que le procès-verbal de l'Office national de conciliation du 17 août 2023 ne prouve pas qu'il y a eu des négociations en temps utile afin de réduire les conséquences de la procédure de licenciements collectifs.

Les liquidateurs de la société SOCIETE1.) contestent que les négociations n'aient pas été respectées et que ces dernières n'aient pas été faite dans un timing approprié.

Les liquidateurs de la société SOCIETE1.) font ainsi valoir que le procès-verbal de l'Office national de conciliation du 17 août 2023 démontre que les dispositions légales ont été respectées.

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 préjudiciel 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 des 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 avec effet immédiat 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 prescrite 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*
- *possibilités de formation, de formation continue, de reconversion permettant la réaffectation des 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.

Par courrier du 26 juillet 2023, Maître Alain RUKAVINA a invité la délégation du personnel à une première réunion afin de commencer les négociations en vue de la signature d'un plan social pour le 31 juillet 2023, soit huit jours après le jugement déclaratif de la liquidation.

Une seconde réunion a eu lieu entre parties en date du 14 août 2023.

Par courriel du 14 août 2023, les parties ont saisi conjointement l'Office national de conciliation de leur désaccord au sujet de la conclusion d'un plan social.

Ensuite, aux termes de l'article L.166-2(5) du code du travail :

« *Au plus tard quinze jours après le début des négociations, les parties consignent le résultat des négociations dans une convention dûment signée.*

Copie de cette convention intitulée « plan social » est transmise sans délai à l'Agence pour le développement de l'emploi qui en transmet une copie à l'Inspection du travail et des mines.

La convention documente :

1. *ou bien l'accord des parties sur tout ou partie des éléments du plan social, en mentionnant expressément au moins les matières énumérées au paragraphe (2) qui précède et l'attitude des parties y relatives,*
2. *ou bien l'accord des parties sur l'impossibilité d'établir un plan social et les justifications de cette impossibilité.* ».

En outre, aux termes de l'article L.166-2(7) du code du travail :

« *En cas de désaccord conformément au paragraphe (6), les parties saisissent conjointement l'Office national de conciliation, sous peine de forclusion, au plus tard trois jours après la signature du procès-verbal de désaccord, en joignant copie du procès-verbal.*

Le président de l'Office national de conciliation convoque dans les deux jours les membres de la commission paritaire. La séance a lieu trois jours au plus tard après la convocation.

Les délibérations de la commission sont closes au plus tard quinze jours après la date fixée pour la première séance.

Le résultat des délibérations est consigné dans un procès-verbal. Une copie de ce procès-verbal est adressée sans délai à l'Agence pour le développement de l'emploi et à l'Inspection du travail et des mines. »

A partir du moment où un plan social a été signé par les parties et que l'Office national de conciliation a en date du 17 août 2023 consigné le désaccord des parties dans un procès-verbal, il échet à défaut de contestations plus précises du requérant de considérer que les liquidateurs de la société SOCIETE1.) ont respecté les dispositions des articles L.166-1 et suivants du code du travail.

Il échet partant de retenir qu'il y a eu des négociations en temps utile afin de réduire les conséquences de la procédure de licenciements collectifs, de sorte que le moyen afférent du requérant doit être rejeté.

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, s'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, 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, cessera comme une société en faillite ses activités à la fin des opérations de liquidation.

Les salariés de la société SOCIETE1.) se trouvent partant dans une situation comparable aux salariés qui ont travaillé pour une société déclarée en état de faillite.

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

Le tribunal de ce siège retient à ce sujet que le requérant ne saurait à ce sujet pas légitimement soutenir que le législateur n'a volontairement pas inclus les liquidations dans l'article L.125-1 du code du travail.

En effet, le fait que la liquidation n'a pas été prévue par l'article L.125-1 du code du travail constitue un vide législatif.

Les liquidateurs de la société SOCIETE1.) ont partant à bon droit appliqué l'article L.125-1 du code du travail en l'espèce, de sorte qu'ils n'ont pas eu l'obligation de licencier le requérant avec préavis et de motiver le licenciement avec précision.

d) Quant aux droits du requérant découlant de la liquidation

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. ».

Il y a partant lieu de déclarer fondée la demande du requérant sur base de l'article L.125-1 du code du travail pour le montant de 20.859,12 € et de la rejeter pour le surplus.

En l'absence de contestations des liquidateurs de la société SOCIETE1.), il y a encore lieu de déclarer fondée la demande du requérant en paiement d'une indemnité compensatoire pour congés non pris, soit pour le montant de 2.411,46 €.

Il y a finalement lieu de déclarer non fondée la demande du requérant en paiement d'une indemnité de départ.

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 du requérant à l'égard de la société SOCIETE1.) sur base de l'article L.125-1 du code du travail et d'indemnité compensatoire pour congés non pris au montant de (20.859,12 € + 2.411,46 € =) 23.270,58 € et à renvoyer le requérant à se pourvoir pour l'admission de la créance ci-avant fixée devant qui de droit.

V. 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 1.500.- € sur base de l'article 240 du nouveau code de procédure civile.

Il est inéquitable de laisser à la charge du requérant l'intégralité des sommes exposées par lui 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 au requérant à la somme de 750.- €.

Il y a partant lieu de fixer la créance du requérant à l'égard de la société SOCIETE1.) à titre d'indemnité de procédure au montant de 750.- € et à renvoyer le requérant à se pourvoir pour l'admission de la créance ci-avant fixée devant qui de droit.

VI. 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,

donne acte à PERSONNE1.) qu'il réclame le montant de 83.436,48 € à titre de dommage matériel sur base de l'article L.166-9 du code du travail et le montant de 20.859,12 € à titre d'indemnité de départ sur base de l'article L.166-2(8) du code du travail ;

donne finalement **acte** à l'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, pris en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'emploi, qu'il n'a pas de revendications à faire valoir dans la présente affaire ;

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

déclare irrecevable la demande d'PERSONNE1.) basée sur l'article L.166-9 du code du travail ;

déclare sa demande recevable 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 d'PERSONNE1.) intervenue par courrier daté du 18 août 2023 fondée ;

partant **déclare** fondée la demande d'PERSONNE1.) sur base de l'article L.125-1 du code du travail pour le montant de 20.859,12 € et la rejette pour le surplus ;

déclare fondée sa demande en paiement d'une indemnité compensatoire pour congés non pris pour le montant de 2.411,24 € ;

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

partant **fixe** de ces chefs la créance d'PERSONNE1.) à l'encontre de la masse de la SOCIETE2.) s.a., en liquidation judiciaire, à la somme de (20.859,12 € + 2.411,46 € =) 23.270,58 € ;

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

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

partant **fixe** de ce chef la créance d'PERSONNE1.) à l'encontre de la masse de la SOCIETE2.) 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 société anonyme SOCIETE1.) s.a., PERSONNE1.) devra se pourvoir devant qui de droit ;

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

condamne les liquidateurs, ès-qualités, 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**