Texte pseudonymisé

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

REPERTOIRE NR.: 1860/2026
L-TRAV-485/25

TRIBUNAL DU TRAVAIL DE LUXEMBOURG

AUDIENCE PUBLIQUE DU 12 MAI 2026

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

Patricia HEMMEN	juge de paix, siégeant comme présidente du Tribunal du Travail de et à Luxembourg
Myriam SIBENALER	assesseur-employeur
Nadine KONSBRÜCK	assesseur-salarié
Jill LEJEUNE	greffière

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,

partie demanderesse, comparant par Maître Patrice Rudatinya MBONYUMUTWA, avocat à la Cour, assisté par Maître Clémence REMIER, avocat à la Cour, les deux demeurant professionnellement à Luxembourg,

et

la société anonyme SOCIETE1.) s.a., ayant été établie et ayant eu son siège social à L-ADRESSE2.), déclarée en état de faillite par jugement du Tribunal d'arrondissement de et à Luxembourg, siégeant en matière commerciale du 3 juillet 2024, inscrite au registre de commerce et des sociétés de Luxembourg sous le numéro NUMERO1.), représentée par son curateur Maître Philippe THIEBAUD,

partie défenderesse, comparant Maître Philippe THIEBAUD, avocat à la Cour, demeurant professionnellement à Luxembourg,

ainsi que de

l'Etat du Grand-Duché de Luxembourg, représenté par Monsieur le Ministre d'État, ayant ses bureaux à L-1341 Luxembourg, 2, Place de Clairefontaine, pour autant que de besoin par Monsieur le Ministre du Travail et de l'Emploi, ayant ses bureaux à L-2763 Luxembourg, 26, rue Sainte-Zithe, ayant dans ses attributions le Fonds pour l'emploi,

comparant par Maître Claudio ORLANDO, avocat à la Cour, demeurant professionnellement à Luxembourg.

Procédure

L'affaire fut introduite par requête - annexée à la minute du présent jugement - déposée au greffe de la Justice de Paix de Luxembourg le 28 juillet 2025.

Par convocations émanant du greffe, les parties furent appelées à l'audience publique du 25 août 2025. Après refixations, l'affaire fut utilement retenue à l'audience publique du 5 mars 2026.

Lors de cette audience Maître Hakim KERROUMI MORENO, avocat, comparut pour la partie demanderesse en remplacement de Maître Patrice Rudatinya MBONYUMUTWA, tandis que Maître Catherine DELSAUX-SCHOY, avocat à la Cour, comparut pour la partie défenderesse en remplacement de Maître Philippe THIEBAUD.

L'Etat du Grand-Duché de Luxembourg, pris en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'emploi, fut représenté par Maître Claudio ORLANDO.

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

Sur ce, le tribunal prit l'affaire en délibéré et rendit à l'audience publique de ce jour, audience à laquelle le prononcé avait été reporté, le

Jugement qui suit :

Par requête déposée au greffe de la Justice de Paix de et à Luxembourg en date du 28 juillet 2025, PERSONNE1.) a fait convoquer son ancien employeur, la société anonyme SOCIETE1.) S.A., représentée par son curateur, Maître Philippe THIEBAUD (ci-après la société SOCIETE1.)) devant le Tribunal du Travail de ce siège pour :

principalement :

- voir dire que le licenciement avec préavis intervenu est abusif,
- admettre sa déclaration de créance numéro 18, par conséquent :
- fixer sa créance au titre du préjudice matériel au montant actualisé de 5.717,37 euros ;
- fixer sa créance au titre du préjudice moral au montant de 11.514,94 euros ;

- fixer sa créance au titre de l'indemnité compensatoire de préavis au montant de 20.151,14 euros ;

à titre subsidiaire,
- fixer sa créance au titre du salaire du mois de survenance de la faillite au montant de 5.757,47 euros ;
- fixer sa créance au titre du salaire du mois subséquent à la faillite au montant de 5.757,47 euros ;
- fixer sa créance au titre de la moitié du préavis au montant de 17.272,41 euros ;

en tout état de cause,
- fixer sa créance au titre d'arriéré de salaire du mois de juin 2024 au montant de 5.757,47 euros ;
- fixer sa créance au titre des tickets restaurant non reçus pour les mois de mai et juin 2024 au montant de 341,60 euros ;
- fixer sa créance au titre de l'indemnité de départ au montant de 5.757,47 euros ;
- fixer sa créance au titre de l'indemnité de congé non pris au montant de 3.375,39 euros ;
- fixer sa créance au titre de l'article 240 du Nouveau Code de procédure civile à 2.500 euros.

PERSONNE1.) demande en outre de voir condamner la partie défenderesse à l'entièreté des frais et dépens et de 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.

Les faits

Par contrat de travail signé en date du 29 juin 2016, avec effet au 1er juillet 2016, PERSONNE1.) est entrée au service de la société SOCIETE1.) en tant que *« Customer Service Officer ».*

Suivant avenant du 18 juin 2021, PERSONNE1.) a été engagée en qualité de *« Relationship Manager ».*

Par voie de courriel électronique du 8 avril 2024, PERSONNE2.) lui a transmis une lettre de résiliation avec préavis de son contrat de travail datée du 2 avril 2024, signée par PERSONNE3.). Il y est indiqué que *« votre préavis est de 4 mois. Il commence à courir le 15 avril 2024 et se terminera le 14 octobre 2024. »*

Par courrier recommandé du 4 mai 2024, réceptionné le 7 mai 2024, PERSONNE1.) a demandé les motifs du licenciement.

La société SOCIETE1.) a été déclarée en faillite suivant un jugement du tribunal d'arrondissement de et à Luxembourg, siégeant en matière commerciale, du 3 juillet 2024.

Par courrier de son mandataire du 12 juillet 2024, adressé au curateur de la faillite, PERSONNE1.) a réclamé contre le licenciement intervenu.

La requérante a produit au passif de la faillite de la société SOCIETE1.) le 24 juillet 2024.

Dans sa déclaration de créance inscrite sous le numéro 18 du tableau des créanciers, la requérante a réclamé le montant de (3,5 x 5.757,47 =) 20.116,15 euros à titre d'indemnité compensatoire de préavis, 5.757,47 euros à titre d'indemnité de départ, 5.757,47 euros à titre de salaire du mois de juin 2024, 420 euros à titre de tickets restaurant non reçus, 45.979,76 euros à titre d'indemnisation des préjudices matériel et moral et 3.375,39 euros à titre d'indemnité de congés non pris.

Lors de la vérification des créances du 23 août 2024, le curateur de la faillite a admis la créance de PERSONNE1.) pour un montant de 6.089,07 euros et l'a contesté pour le surplus de 75.297,17 euros au motif principalement que le licenciement invoqué n'a jamais eu lieu, le signataire de la lettre de licenciement du 2 avril 2024 n'ayant jamais eu la qualité d'administrateur, partant n'ayant eu aucun pourvoir pour signer cette lettre, ce que PERSONNE1.) aurait su.

En date du 11 octobre 2024, PERSONNE1.) a déposé une déclaration de créance, inscrite sous le numéro 32, *« faite à titre conservatoire par rapport à la déclaration de créance déposée par mes soins le 24 juillet 2024, pour le cas où la résiliation du contrat de travail serait considérée en justice comme étant intervenue du fait de la faillite et non en vertu du licenciement antérieur »,* pour le montant de 22.989,88 euros, sur base de l'article L. 125-1 du Code du travail.

Le tribunal d'arrondissement, siégeant en matière commerciale, a par jugement du 28 avril 2025 renvoyé devant le tribunal du travail les contestations relatives à la déclaration de créance inscrite au tableau des créanciers sous le numéro 18.

<u>Moyens des parties</u>

PERSONNE1.) soutient que la lettre de résiliation de son contrat de travail a été signée par PERSONNE3.), lequel aurait été nommé administrateur lors de l'assemblée générale extraordinaire des actionnaires du 12 mars 2024. Ce dernier aurait agi dans les limites des pouvoirs qui lui auraient été conférés à cette occasion. Le pouvoir d'PERSONNE3.) de mettre fin aux contrats de travail serait expressément visé dans la « seconde partie » du procès-verbal de l'assemblée générale extraordinaire du 12 mars 2024.

Elle expose que tant l'article 102 (4) de la loi du 17 décembre 2010 sur les OPCVM que l'article 9 de la loi relative aux gestionnaires de fonds d'investissement alternatifs prévoient une obligation de notification à la ORGANISATION1.), et non pas d'agrément de la ORGANISATION1.).

Ce serait partant à tort que la société SOCIETE1.) soulève un défaut d'agrément dans le chef d'PERSONNE3.).

À titre subsidiaire, PERSONNE1.) invoque la théorie du mandat apparent, en faisant valoir qu'elle pouvait légitimement croire qu'PERSONNE3.) disposait du pouvoir de procéder à son licenciement.

La société SOCIETE1.) n'ayant réservé aucune suite à sa demande des motifs du licenciement, le licenciement intervenu serait à déclarer abusif.

La société SOCIETE1.) soulève en premier lieu l'irrecevabilité des demandes subsidiaires de la requérante fondées sur l'article L.125-1 du Code du travail. Ces demandes ne seraient pas visées la déclaration de créance numéro 18. La déclaration de créance numéro 32 aurait été déposée tardivement et n'aurait fait l'objet d'aucun renvoi par le tribunal d'arrondissement, siégeant en matière commerciale.

Quant aux demandes basées sur l'existence s'un licenciement abusif, elle conteste qu'un licenciement est intervenu. PERSONNE3.), le signataire de la lettre de licenciement du 2 avril 2024, n'aurait eu aucun pourvoir pour signer cette lettre, ce que PERSONNE1.) aurait su, notamment en raison de ses relations soutenues avec PERSONNE4.), ancien administrateur de la société SOCIETE1.).

Lors de l'assemblée générale extraordinaire du 5 janvier 2024, il aurait uniquement été décidé d'approuver le dépôt du dossier d'PERSONNE3.) auprès de la ORGANISATION1.). Or, la ORGANISATION1.) n'aurait jamais donné son accord pourtant indispensable à cette nomination.

Par ailleurs, le 5 avril 2024, le président et administrateur unique de la société SOCIETE1.), PERSONNE2.) aurait adressé une lettre à PERSONNE3.) par laquelle il lui aurait enjoint de cesser de se présenter en tant que membre du conseil d'administration de la société. Dans cette lettre, il aurait en outre contesté toute décision prise ou acte posé par PERSONNE3.), notamment les licenciements du 2 avril 2024.

Cette lettre aurait été adressée à la requérante et à PERSONNE4.) en copie.

Par ailleurs, même à admettre l'existence d'un licenciement antérieur, il y aurait lieu de constater qu'au moment de l'ouverture de la faillite, la requérante se trouvait en période de préavis. Son contrat de travail, toujours en cours d'exécution au moment de la faillite, aurait été résilié avec effet immédiat à la date du 3 juillet 2024 par suite de la déclaration en état de faillite de l'employeur. Par conséquent, l'ensemble des prétentions adverses fondées sur l'existence d'un licenciement abusif seraient à rejeter comme non fondées, les indemnités ne pouvant être supérieures à celles prévues par l'article L. 125-1 du Code du travail.

À titre plus subsidiaire, la défenderesse conteste l'existence d'un lien de causalité entre le licenciement invoqué et les préjudices allégués par la requérante.

Elle expose encore que le curateur de la faillite a admis la créance du requérant pour un montant de 6.089,07 euros, correspondant au salaire du mois de juin 2024, le solde

de 0,4 jours de congé non pris ainsi qu'au montant rectifié des chèques-repas, de sorte que les demandes formulées à ce titre seraient sans objet.
La société SOCIETE1.) demande en outre de constater la nullité de la « seconde partie » du procès-verbal de l'assemblée générale extraordinaire du 12 mars 2024, sinon de constater la nullité des décisions prises par PERSONNE3.), dont les licenciements du 2 avril 2024, pour excès de pouvoir.

Elle sollicite, à titre reconventionnel, l'allocation d'une indemnité de procédure de 2.500 euros.

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, de condamner la société SOCIETE1.) au montant de 50.293,13 euros, avec les intérêts légaux tels que de droit.

APPRÉCIATION

Quant à la recevabilité

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

Le tribunal du travail étant une juridiction d'exception, il ne peut connaître que des affaires qui lui sont réservées par la loi.

La compétence matérielle constituant un moyen d'ordre public, il appartient au tribunal d'en vérifier d'office l'existence.

Il n'appartient pas au tribunal du travail de connaître des demandes, formulées par la partie défenderesse lors de l'audience du 5 mars 2026, tendant à voir constater ou prononcer la nullité de la « seconde partie » du procès-verbal d'assemblée générale ou des décisions prises par PERSONNE3.), dont les licenciements du 2 avril 2024, pour excès de pouvoir.

Le tribunal du travail n'est en outre pas matériellement compétent pour toiser la question d'une éventuelle forclusion de la déclaration de créance numéro 32 déposée le 11 octobre 2024, se rapportant aux demandes formulées sur base de l'article L. 125-1 du Code du travail.

La demande de PERSONNE1.), introduite dans les forme et délai de la loi, doit partant être déclarée recevable en la forme.

Quant à la fin des relations de travail

PERSONNE1.) se prévaut d'un courrier de licenciement avec préavis daté du 2 avril 2024, signé par PERSONNE3.) en qualité de membre du conseil d'administration,

pour conclure à l'existence d'une résiliation du contrat de travail à l'initiative de la société SOCIETE1.).

La société SOCIETE1.) conteste l'existence d'un licenciement ainsi que la remise de la lettre de licenciement à PERSONNE1.).

Elle se réfère aux dispositions applicables aux sociétés de gestion, aux documents sociétaires, notamment les décisions adoptées en assemblée générale et publications effectuées au RCS, de même qu'aux extraits doctrinaux versés en cause, afin d'établir qu'PERSONNE3.) ne disposait pas de la qualité de membre du conseil d'administration et, partant, d'aucun pouvoir pour signer la lettre de licenciement, circonstance dont PERSONNE1.) aurait eu connaissance.

Le licenciement est la rupture unilatérale du contrat de travail, à l'initiative de l'employeur.

L'article L. 124-3 (1) dispose que *« l'employeur qui décide de licencier doit, sous peine d'irrégularité pour vice de forme, notifier le licenciement au salarié par lettre recommandée à la poste. Toutefois, la signature apposée par le salarié sur le double de la lettre de licenciement vaut accusé de réception de la notification ».*

L'absence de contre signature du salarié sur la lettre de licenciement ne remet pas en cause l'existence d'une remise qui constitue une notification de ce licenciement.

Le licenciement doit émaner de l'employeur et si, en principe, c'est par la signature de l'employeur que l'auteur du licenciement est concrétisé, toujours est-il que la lettre de licenciement ne doit pas nécessairement être signée par l'employeur, mais elle peut l'être par une autre personne habilitée à cet effet par l'employeur, qui peut même ratifier une décision de rupture prise par un membre de la société sans pouvoir, le moment du licenciement étant, en droit, celui de la décision de rupture (Cour d'appel, 13 juillet 2017, n° 43618).

Il n'appartient pas au salarié, qui est tiers par rapport au mandat ainsi conféré, de contester la réalité ou la régularité de ce mandat.

Lorsque l'employeur est une personne morale, la résiliation se fait par les représentants statutaires ou légaux.

L'employeur peut cependant aussi donner mandat à une tierce personne pour procéder au licenciement.

Par ailleurs, en cas de décision de rupture prise par un membre de l'entreprise sans pouvoir, cette décision peut être ratifiée par la personne compétente.

Il s'ensuit qu'il ne peut être reproché au salarié de ne pas avoir vérifié ni contesté les pouvoirs du signataire de la lettre de licenciement, quand bien même il aurait eu connaissance de l'identité des représentants statutaires ou légaux de la personne morale.

Même à supposer qu'un licenciement n'est pas conforme aux statuts de la société employeuse, il n'en demeure pas moins que la conséquence en découlant n'est pas l'absence de licenciement intervenu.
Aucune base légale ne prévoit en outre une action en nullité au profit de l'employeur de ce chef.

Il est de principe que le licenciement, acte unilatéral et indépendant de la volonté du destinataire du licenciement, est réalisé et sort ses effets au moment où l'auteur a définitivement manifesté sa volonté de rompre. Cette manifestation est donnée définitivement et irrévocablement soit par la mise à la poste de la lettre de licenciement soit par la remise en mains propres de la lettre de licenciement. Si ordinairement, cette intention est exprimée dans les formes prévues par la loi, il se peut cependant que l'employeur manifeste par d'autres manières son intention de ne pas poursuivre la relation de travail. Il faut cependant que ces agissements traduisent de manière claire et non équivoque cette intention de licencier le salarié.

Au vu des contestations de l'employeur quant à l'existence même d'un licenciement, il incombe partant au tribunal d'apprécier l'existence, dans le chef de son auteur, d'une manifestation claire, certaine et non équivoque de la volonté de rompre les relations de travail.

En l'espèce, PERSONNE1.) expose, dans le cadre de sa requête déposée le 28 juillet 2025, que la lettre datée du 2 avril 2024 lui a été transmise par PERSONNE2.) par courrier électronique du 8 avril 2024.

De même, dans le cadre de sa demande des motifs du licenciement datée du 4 mai 2024, PERSONNE1.) se réfère à un *« courrier du 2 avril 2024, envoyé par e-mail le 8 avril 2024 ».*

Une remise de la lettre de licenciement par PERSONNE3.) ne ressort par ailleurs pas des pièces versées au dossier.

Le courrier litigieux n'ayant pas été porté à la connaissance de PERSONNE1.) par PERSONNE3.), mais par PERSONNE2.), dont le pouvoir n'est pas remis en cause par la partie défenderesse, les développements des parties concernant la régularité du mandat d'PERSONNE3.) sont sans pertinence pour la solution du litige.

En effet, à supposer que le courriel adressé à PERSONNE1.) par PERSONNE2.) traduise, dans le chef de son auteur, une volonté claire, certaine et non équivoque de mettre fin à la relation de travail, il conviendrait de considérer que la décision de licenciement initialement prise par PERSONNE3.) a, en tout état de cause, été ratifiée par la personne compétente.

Or, il échet de constater que le courriel électronique du 8 avril 2024 produit par PERSONNE1.) ne traduit pas une telle volonté.

En effet, il s'agit d'un e-mail envoyé par PERSONNE2.) à PERSONNE1.) et à PERSONNE4.), rédigé comme suit : *« For your information, I am forwarding to you the correspondence with Mr. PERSONNE3.) »,* et comportant 5 pièces jointes, dont la

première est intitulée *« Finexis S.A. – Letter to Mr. PERSONNE3.) – on 05.04.2024.pdf ».*

Il ressort de ce courrier daté du 5 avril 2024, également versé en cause, que PERSONNE2.) reproche à PERSONNE3.) de s'être présenté comme membre du conseil d'administration dans le cadre de plusieurs décisions y énumérées, parmi lesquelles *« your letters dated 2 April 2024, regarding the termination of employment contracts ».*

PERSONNE2.) y informe en outre PERSONNE3.) que *« any decision you have purportedly taken or communicated while presenting yourself as board member of the Company (including the termination letters sent on behalf of the Company) is null and void, and we will inform the addressees thereof ».*

Même à supposer que la lettre de licenciement litigieuse du 2 avril 2024 figure parmi l'une des 5 pièces jointes transmises, vraisemblablement dans le document intitulé *« 2024 04 04 Documentation received from PERSONNE3.).pdf »,* il ressort néanmoins clairement que l'objet du courriel n'était pas de notifier à PERSONNE1.) un licenciement, mais au contraire à en nier l'existence et les effets juridiques.

En effet, cet envoi avait pour objet de porter à la connaissance de la salariée et de PERSONNE4.) la contestation, par la société, des décisions prises par PERSONNE3.), celles-ci étant expressément qualifiées de nulles et non avenues.

Aucun licenciement n'étant intervenu antérieurement à cet envoi du 8 avril 2024, il ne s'agit dès lors pas d'une annulation rétroactive, laquelle, selon la jurisprudence, suppose l'accord du salarié.

Au contraire, il y a lieu de considérer qu'au moment même où elle a pris connaissance de l'existence d'un courrier de licenciement daté du 2 avril 2024, PERSONNE1.) était d'ores et déjà informée des contestations de son employeur concernant la validité de ce document.

Le courriel envoyé le 8 avril 2024 ne traduit partant aucune volonté de la part de l'employeur de mettre fin à la relation de travail avec PERSONNE1.).

Il s'ensuit que les demandes principales de la requérante, fondées sur l'existence et le caractère abusif d'un licenciement intervenu le 2 avril 2024, ne sont pas fondées et doivent être rejetées.

<u>Quant aux droits de la requérante découlant de la faillite</u>

La requérante demande à titre subsidiaire le montant de 28.787,35 euros correspondant aux salaires des mois de juillet 2024 (mois de survenance de la faillite) et août 2024 (mois subséquent) ainsi qu'à la moitié du préavis, soit trois mois.

Aux termes de l'article L.125-1 (1) du Code du travail, *« 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 suite de décès, d'incapacité physique ou de déclaration en état de faillite de l'employeur […] »*

Il résulte clairement de l'agencement de cet article qu'il s'agit d'une cessation du contrat de travail non pas pour faute grave dans le chef de l'employeur ou du salarié ou suite à un licenciement avec préavis, mais d'une cessation du contrat de travail en raison d'une circonstance particulière qui en l'espèce constitue la mise en faillite de l'employeur.

En l'espèce, le contrat de travail de PERSONNE1.) ayant perduré jusqu'à la mise en faillite de son employeur par jugement du 3 juillet 2024, elle a droit aux indemnités prévues par l'article L.125-1 du Code du travail dans les limites y prévues.

« 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'événement et au mois subséquent, et*
2. *(L. 8 avril 2018) 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. »

PERSONNE1.) a partant en application de l'article L.125-1 du Code du travail droit aux salaires des mois de juillet et août 2024, soit au montant de (2 x 5.757,47 =) 11.514,94 euros.

Elle avait au jour de la déclaration en état de faillite une ancienneté de services supérieure à 5 ans, de sorte que le délai de préavis que l'employeur aurait dû respecter en cas de licenciement aurait été, en application de l'article L.124-3 (2) du Code du travail, de 4 mois.

Conformément à l'article L.125-1 du Code du travail, PERSONNE1.) a donc droit à la moitié de cette indemnité soit (2 x 5.757,47 =) 11.514,94 euros.

La demande de la requérante doit dès lors être déclarée fondée pour le montant de 23.029,88 euros, montant qui est inférieur aux salaires et indemnités auxquelles la requérante aurait pu prétendre en cas de licenciement avec préavis.

<u>Quant aux demandes en paiement</u>

Au vu des développements qui précèdent, la demande de la requérante en paiement d'une indemnité de départ doit être déclarée non fondée.

Au titre du salaire du mois de juin 2024, le curateur a admis au passif de la faillite le montant réclamé de 20.365,05.

Au titre des chèques-repas, le curateur a également admis le montant réclamé de 341,60 euros.

Le montant réclamé au titre de l'indemnité pour jours de congés non pris reste litigieux.

PERSONNE1.) demande de fixer sa créance de ce chef au montant de (5.757,47 / 173 x 8 x 12,7 =) 3.375,39 euros correspondant à 12,7 jours de congé non pris.

Le curateur a accepté le montant de 106,31 euros. Il souligne que le contrat de travail a pris fin le 3 juillet 2024, de sorte qu'il serait à tort que PERSONNE1.) réclame des congés pour la période jusqu'au 14 octobre 2024. Il se réfère au décompte des soldes de jours de congés versé en pièce 6 de sa farde de pièces I pour établir que le nombre de jours de congé non pris est de 0,4 jours au lieu de 12,7 jours, correspondant à [(5.757,47 / 173) x 8] x 0,4 =) 106,31 euros.

Aux termes de l'article L.233-12 du Code du travail : *Lorsque le contrat de travail prend fin dans le courant de l'année, le salarié a droit à un douzième de son congé annuel par mois de travail entier sans préjudice des dispositions légales ou conventionnelles relatives au préavis de licenciement.*

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

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

En ce qui concerne ensuite le montant de la demande en paiement d'une indemnité compensatoire pour congés non pris, aux termes de l'article L.233-14 du code du travail :

« Pour chaque jour de congé, le salarié a droit à une indemnité égale au salaire journalier moyen des trois mois précédant immédiatement l'entrée en jouissance du congé. Le salaire journalier moyen est établi à partir du salaire mensuel brut du salarié. Il est obtenu en divisant le salaire mensuel brut, y compris les accessoires du salaire, par cent soixante-treize heures. Si pendant la période de référence prévue pour le calcul de l'indemnité de congé ou pendant la durée du congé interviennent des majorations de salaire définitives résultant de la loi, de la convention collective ou du contrat individuel de travail, il doit, pour chaque mois, en être tenu compte pour le calcul de l'indemnité de congé […] »

En cas de contestation sur le congé redu au salarié, la charge de la preuve incombe à l'employeur.

Il résulte du contrat de travail signé le 29 juin 2016 que le droit annuel contractuel de PERSONNE1.) s'élevait à 34 jours de congé.

Compte tenu de son taux d'occupation de 32 heures par semaine et de la durée de son engagement au cours de l'année 2024, soit du 1er janvier 2024 au 3 juillet 2024, correspondant à six mois complets de travail, la requérante avait droit à 13,6 jours de congé annuel. L'employeur y ajoute encore 1,6 jour compensatoire au titre des jours

fériés légaux tombés pendant l'exécution du contrat de travail, de sorte que le droit total pour l'année 2024 s'élève à 15,2 jours de congé.
Il résulte par ailleurs du décompte versé aux débats par le curateur de la faillite que la requérante bénéficiait d'un report de 12 jours de congé au titre de l'année 2023.

La requérante disposait dès lors d'un solde global de 27,2 jours de congé.

Elle reconnaît avoir pris 21,7 jours de congé en 2024. Hormis le décompte unilatéralement établi par l'employeur, la prise d'un nombre supérieur de jours de congé ne résulte pas des éléments du dossier.

Après déduction des jours de congé pris, il restait un solde de (27,2 – 21,7 =) 5,5 jours de congé au terme de la relation de travail.

L'indemnité compensatoire due de ce chef s'élève dès lors à [(5.747,47 / 173) x 8] x 5,5 = 1.461,79 euros.

Le curateur ayant déjà accepté le montant de 106,31 euros, la demande est encore à admettre pour le solde de (1.461,79−106,31 =) 1.355,48 euros.

Récapitulatif

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 curateur au paiement de la dette, ni décider de l'admission de sa créance au passif de la faillite.

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 faillite.

Il y a partant lieu de fixer la créance de PERSONNE1.) à l'égard de la société SOCIETE1.) du chef des indemnités redues en application de l'article L. 125-1 du Code du travail et d'indemnité pour jours de congés non pris au montant de (23.029,88 + 1.355,48 =) 24.385,36 euros et à renvoyer la requérante à se pourvoir pour l'admission de la créance ci-avant fixée devant qui de droit.

Quant à l'intervention de l'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG

L'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, agissant en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'Emploi, demande en vertu de l'article L. 521-4 du Code de travail la condamnation de la société SOCIETE1.) à lui payer la somme de 50.293,13 euros à titre de remboursement des indemnités de chômage avancés par lui à PERSONNE1.).

Eu égard à la décision quant au fond du litige et en l'absence d'un licenciement déclaré abusif, les conditions exigées pour le recours de l'ETAT ne sont pas remplies.

A défaut de base légale prévoyant le recours de l'ETAT dans les circonstances données, sa demande est à rejeter comme n'étant pas fondée.

Accessoires

Demande en allocation d'une indemnité de procédure

L'application de l'article 240 du Nouveau Code de procédure civile relève du pouvoir discrétionnaire du juge (Cass. 2 juillet 2015, n° 60/15, n° 3508 du registre).

À défaut pour PERSONNE1.) de justifier de frais exposés par elle et non compris dans les dépens qu'il serait inéquitable de laisser à sa charge, sa demande en allocation d'une indemnité de procédure n'est pas fondée.

La partie défenderesse a de son côté formulé une demande en allocation d'une indemnité de procédure de l'ordre de 2.500 euros contre le requérant.

Restant en défaut d'établir à quel titre il serait inéquitable de laisser à sa charge l'intégralité des frais non compris dans les dépens, cette demande est à rejeter.

Demande en exécution provisoire

L'état de faillite de la société SOCIETE1.) fait que le tribunal ne puisse ordonner l'exécution provisoire du présent jugement.

Frais et dépens de l'instance

Par application de l'article 238 du Nouveau Code de procédure civile, il y a lieu de mettre les frais et dépens de l'instance à charge de la masse de la faillite de la société SOCIETE1.) en faillite.

PAR CES MOTIFS:

le Tribunal du Travail de et à Luxembourg statuant contradictoirement entre parties et en premier ressort,

se déclare incompétent rationae materie pour connaître du moyen de forclusion invoqué par la société anonyme SOCIETE1.) S.A. ;

se déclare incompétent rationae materie pour connaître des demandes en nullité formulées par la société anonyme SOCIETE1.) S.A. ;

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

déclare non fondées les demandes de PERSONNE1.) fondées sur un licenciement abusif intervenu en date du 2 avril 2024 ;

déclare fondées les demandes de PERSONNE1.) du chef des indemnités redues en application de l'article L. 125-1 du Code du Travail pour le montant de 23.029,88 euros ;

constate que le curateur de la faillite de la société anonyme SOCIETE1.) S.A. a admis au passif de la faillite le montant réclamé de 5.747,47 euros au titre du salaire du mois de juin 2024 ;

constate que le curateur de la faillite de la société anonyme SOCIETE1.) S.A. a admis au passif de la faillite le montant de 341,60 euros à titre de chèques-repas ;

constate que le curateur de la faillite de la société anonyme SOCIETE1.) S.A. a admis au passif de la faillite le montant de 106,31 euros à titre d'indemnité pour jours de congé non pris ;

déclare fondée la demande de PERSONNE1.) à titre d'indemnité pour jours de congé non pris pour le solde de 1.355,48 euros ;

partant fixe à la somme de 24.385,36 euros la créance que PERSONNE1.) peut faire valoir de ces chef dans le cadre de la faillite de la société anonyme SOCIETE1.) S.A.;

dit que pour l'admission de sa créance ci-avant fixée au passif de la faillite de la société anonyme 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 ;

dit non fondées les demandes respectives de PERSONNE1.) et de la société anonyme SOCIETE1.) S.A. en allocation d'une indemnité de procédure ;

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

laisse les frais et dépens de l'instance à charge de la masse de la faillite de la société anonyme SOCIETE1.) S.A.

Ainsi fait et jugé par **Patricia HEMMEN**, juge de paix de et à Luxembourg, siégeant comme Présidente du Tribunal du Travail, et les assesseurs prédits et prononcé par la Présidente à ce déléguée, assistée de la greffière **Jill LEJEUNE**, en audience publique, date qu'en tête, au prétoire de la Justice de paix à Luxembourg, et qui ont signé le présent jugement.

s. **Patricia HEMMEN** s. **Jill LEJEUNE**