

Texte pseudonymisé

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

Répertoire no 2124/23

L-TRAV-494/21

JUSTICE DE PAIX DE LUXEMBOURG

TRIBUNAL DU TRAVAIL

AUDIENCE PUBLIQUE DU MARDI, 11 JUILLET 2023

LE TRIBUNAL DU TRAVAIL DE ET A LUXEMBOURG

DANS LA COMPOSITION:

Béatrice SCHAFFNER, juge de paix
Olivier GALLE
Laurent BAUMGARTEN
Yves ENDERS

Présidente
Assesseur - employeur
Assesseur - salarié
Greffier

A RENDU LE JUGEMENT QUI SUIT DANS LA CAUSE

ENTRE:

PERSONNE1.),

demeurant à L-ADRESSE1.),

PARTIE DEMANDERESSE,

comparant par la société en commandite simple KLEYR GRASSO, établie et ayant son siège social à L- ADRESSE2.), inscrite au registre de commerce et des sociétés de Luxembourg sous le numéro NUMERO1.), inscrite sur la liste V du Tableau de l'Ordre des Avocats du Barreau de Luxembourg, représentée par son gérant KLEYR GRASSO GP S.à.r.l., établie à la même adresse, inscrite au registre de commerce et des sociétés de Luxembourg sous le numéro NUMERO2.), représentée aux fins de la présente procédure par Maître Jade MADERT, avocat à la Cour, en remplacement de Maître Christian JUNGERS, avocat à la Cour, les deux demeurant à Luxembourg ;

E T:

la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) s.à r.l.,

établie et ayant son siège social à L-ADRESSE3.), représentée par son gérant actuellement en fonctions, inscrite au registre de commerce et des sociétés de Luxembourg sous le numéro NUMERO3.),

PARTIE DEFENDERESSE,

comparant par Maître Michaël MIGNON, avocat, en remplacement de Maître Denis CANTELE, avocat à la Cour, les deux demeurant à Luxembourg.

en présence de

I'ETAT DU GRAND-DUCHE 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 Delphine ERNST, avocat, en remplacement de Maître Lynn FRANK, avocat à la Cour, les deux demeurant à Luxembourg.

F A I T S :

L'affaire fut introduite par requête - annexée à la présente minute - déposée au greffe de la Justice de Paix de Luxembourg en date du 14 juillet 2021.

Sur convocations émanant du greffe, les parties furent convoquées à l'audience publique du 9 août 2021.

Après refixation, l'affaire fut utilement retenue à l'audience publique du 20 juin 2023. A l'audience de ce jour, Maître Jade MADERT comparut pour la partie demanderesse, tandis que Maître Michaël MIGNON se présenta pour la partie défenderesse et Maître Delphine ERNST représenta l'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, pris en sa qualité de gestionnaire des Fonds pour l'emploi.

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 14 juillet 2021, PERSONNE1.) a fait convoquer la partie défenderesse, la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) s.à r.l., devant le Tribunal du Travail de ce siège pour la voir condamner à lui payer suite à son licenciement qu'il qualifie d'abusif les montants suivants :

1) dommage matériel :

55.350,00 €+ p.m.

2) dommage moral :	10.000,00 €+ p.m.
3) indemnité compensatoire de préavis :	55.350,00 €
4) indemnité de départ :	110.700,00 €
5) arriérés de salaire :	7.028,57 €
6) indemnité compensatoire pour congés non pris :	19.145,34 €

soit en tout le montant de 257.573,91 €+ p.m. avec les intérêts légaux à partir de la demande en justice jusqu'à solde.

A titre subsidiaire, le requérant demande à voir condamner la partie défenderesse à lui payer à titre d'indemnité compensatoire de préavis le montant de 18.450.- €

Le requérant demande ensuite à titre subsidiaire à voir condamner la partie défenderesse à lui payer le montant de 9.225.- € à titre d'indemnité pour irrégularité formelle de son licenciement.

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 demande finalement la condamnation de la partie défenderesse à tous les frais et dépens de l'instance, ainsi que l'exécution provisoire du présent jugement nonobstant toute voie de recours et sans caution.

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

A l'audience du 20 juin 2023, le requérant a demandé acte qu'il réduisait sa demande en réparation du préjudice matériel qu'il aurait subi du fait de son licenciement abusif à la somme de 27.744,28 € et qu'il chiffrerait définitivement sa demande en réparation du préjudice moral qu'il aurait subi de ce fait à la somme de 10.000.- €

Acte lui en est donné.

L'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, pris en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'emploi, a à l'audience du 20 juin 2023 finalement requis acte qu'il demandait sur base de l'article L.521-4 du code du travail à voir condamner la partie malfondée au fond du litige à lui rembourser le montant de 22.993,22 € à titre des indemnités de chômage qu'il a versées au requérant pour la période allant du 9 juillet au 12 novembre 2021 inclus, ce montant avec les intérêts légaux tels que de droit.

Il échet également de lui en donner acte.

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

A. Quant aux moyens des parties au litige

La partie défenderesse fait en premier lieu valoir que le Tribunal du Travail est matériellement incompétent pour connaître de la demande du requérant.

Elle conteste en effet toute relation de travail entre les parties au litige.

Elle fait ainsi valoir qu'elle n'a pas été liée au requérant par un contrat de travail qui n'existerait pas.

Elle fait ensuite valoir qu'il n'y a pas eu de lien de subordination entre le requérant et elle.

Elle fait ensuite valoir que la convention de cession des parts sociales conclue entre les parties au litige le 21 juin 2019, qui contiendrait la clause suivant laquelle le requérant sera engagé comme salarié de la société avec un contrat de travail, n'est pas un contrat de travail écrit alors qu'elle ne prévoirait que le paiement d'un salaire.

Elle fait ainsi valoir que cette convention de cession des parts sociales ne contient pas les mentions obligatoires prescrites par l'article L.121-4 du code de travail tel que notamment l'horaire de travail, la fonction, les congés, ainsi que les préavis légaux applicables.

Elle fait partant valoir que l'existence d'une rémunération ne suffit pas pour établir l'existence d'une relation de travail.

Elle fait ainsi valoir que le statut de salarié a été prévu de manière générale par la convention de cession des parts sociales, mais qu'aucun contrat de travail n'a finalement été signé.

Elle fait ensuite valoir que le requérant a été gérant et associé unique de la société depuis le 18 décembre 2000 et qu'il a géré seul la société, de sorte qu'il n'aurait eu égard à son statut pas été concevable de lui donner un contrat de travail.

Elle fait ainsi valoir que le requérant devait organiser la transition entre la nouvelle et l'ancienne gérance alors qu'il aurait eu les contacts avec les partenaires commerciaux et avec le bailleur.

Elle fait en effet valoir que c'est par le requérant que tout est passé.

Elle fait ensuite valoir que le requérant ne lui a pas été subordonné.

Elle fait ainsi valoir qu'elle n'a donné aucune instruction, aucune directive ou aucun ordre au requérant.

Elle fait ensuite valoir que le requérant, qui n'aurait pas été soumis à des plannings et qui n'aurait pas dû lui remettre des relevés d'activité, a été libre d'organiser ses activités.

Elle fait finalement valoir à ce sujet que le requérant n'a pas fait de demandes de congé.

Elle fait ensuite valoir qu'il résulte du mail de PERSONNE2.) du 2 juin 2021 que le requérant a donné son accord concernant l'arrêt de la collaboration au 31 mai 2021.

Elle fait ainsi valoir qu'elle n'avait pas à demander l'avis du requérant pour arrêter une relation de travail s'il avait été salarié.

Elle fait ensuite valoir que le requérant n'a pas été écarté des décisions importantes de la société.

Elle fait ainsi valoir que le requérant a été mis dans les correspondances pour connaître les difficultés économiques de la société.

Elle fait ensuite valoir que le requérant et PERSONNE2.) ont dans un échange de courriels du 30 novembre 2020 fait le point sur le nouveau loyer pour le bail commercial de la société.

Elle fait partant valoir que si le requérant avait été dans un lien de subordination envers la société, il aurait renvoyé la question au nouveau gérant, PERSONNE2.).

Elle fait ensuite valoir que le requérant, qui n'aurait eu aucune activité particulière dans la société, devait seulement assurer la transition de l'ancienne gérance à la nouvelle.

Elle fait ensuite valoir qu'elle n'aurait pas convié le requérant à la réunion de présentation du business plan 2021 si le requérant avait eu le statut de salarié.

Elle fait ensuite valoir qu'elle n'a jamais reproché au requérant de ne pas avoir assisté à cette réunion alors qu'il aurait été libre d'y assister ou non.

Elle fait finalement valoir que le requérant a touché un montant important à titre de rémunération, à savoir le montant de 9.925.- €

Elle soutient ainsi qu'un installateur de chauffage ne touche pas une telle rémunération.

Elle fait ainsi valoir que le requérant a touché le montant de 9.925.- € pour son implication dans la société qui ne serait pas celle d'un subordonné.

Elle conclut partant que le requérant n'a pas rapporté la preuve d'une relation de travail ou d'un lien de subordination entre les parties au litige.

La partie défenderesse fait partant valoir que le Tribunal du Travail est matériellement incompétent pour connaître de toutes les demandes du requérant.

Le requérant conclut au contraire à la compétence ratione materiae du Tribunal du Travail pour connaître de sa demande.

Il fait valoir qu'il résulte des pièces qu'il a versées au dossier qu'il a en date du 12 septembre 1981 été embauché comme apprenti installateur, puis comme installateur, puis comme maître installateur.

Il fait ensuite valoir que le mail de PERSONNE3.) du 22 juin 2021 constitue l'aveu de la partie défenderesse de son statut de salarié.

Il fait ainsi valoir que la fonction qu'il a exercée dans la société résulte de ce mail, à savoir celle de « branch manager ».

Il fait ensuite valoir que PERSONNE2.) a dans son mail du 2 juin 2021 reconnu le fait qu'il était salarié.

Il fait en effet valoir que ce mail fait état de son salaire et non pas d'une rémunération indépendante.

Il fait ensuite valoir que la partie défenderesse a émis des fiches de salaire qui renseigneraient une profession salariée et qui mettraient en compte des cotisations sociales.

Il fait ensuite valoir qu'il résulte de ces fiches de salaire qu'il a perçu des primes.

Il fait ainsi valoir que ces fiches de salaire, qui feraient foi envers la société, sont un indice supplémentaire qu'il a été salarié de la partie défenderesse.

Il fait ensuite valoir que la partie défenderesse l'a désaffilié du CENTRE COMMUN DE LA SECURITE SOCIALE (C.C.S.S.) avec effet au 31 mai 2021.

Il fait valoir que cette désaffiliation a été faite avant le mail du 22 juin 2021 qui acterait son licenciement oral.

Il fait ainsi valoir que la désaffiliation du C.C.S.S. constitue un indice supplémentaire qu'il a été salarié de la partie défenderesse.

Il fait ensuite valoir que la partie défenderesse lui a délivré un certificat de travail et une attestation patronale qui indiqueraient qu'il a été engagé par elle comme salarié à raison de 40 heures par semaine jusqu'au 31 mai 2021.

Il fait ensuite valoir qu'il résulte du certificat d'affiliation du C.C.S.S. du 13 juillet 2021 qu'il est affilié comme salarié auprès du C.C.S.S. depuis le 1^{er} septembre 1981 et que la partie défenderesse l'a partant toujours considéré comme un salarié.

Il fait ensuite valoir qu'il a versé son certificat de salaire pour la période allant du 9 juillet au 12 novembre 2021 au dossier.

Il fait ensuite valoir qu'il résulte du site internet de la partie défenderesse qu'il est allé voir chaque client individuellement, de sorte qu'il aurait toujours eu la fonction d'installateur et qu'il aurait été dans un lien de subordination envers la partie défenderesse.

Il fait ensuite valoir qu'il résulte des mails qu'il a versés au dossier qu'il avait un contact avec les clients et qu'il est allé sur les chantiers pour effectuer les réparations et les installations.

Il verse ensuite des devis qu'il a établis pour démontrer qu'il a exercé une fonction distincte de celle d'un mandat de gérant qu'il aurait abandonné fin 2019.

Il se base ensuite sur un rapport d'intervention qu'il a versé au dossier afin de prouver qu'il a fait des interventions sur des installations de clients.

Il fait ensuite valoir qu'il résulte des pièces qu'il a versées au dossier qu'il a établi des projets pour la partie défenderesse.

Il fait ensuite valoir qu'il est normal qu'il a encore eu des contacts avec les clients alors que ces derniers n'auraient plus su à qui s'adresser.

Il fait à ce sujet valoir qu'il a redirigé les clients vers PERSONNE2.) qui aurait été le nouveau gérant de la partie défenderesse et son supérieur hiérarchique.

Il conteste ainsi l'interprétation que la partie défenderesse a donnée au mail de PERSONNE2.) du 30 novembre 2020.

Il fait ensuite valoir qu'il est normal que PERSONNE2.) l'a convié à la réunion du 15 janvier 2021 alors que ce dernier aurait voulu lui faire part de ce qu'il avait décidé.

Il fait en effet valoir qu'il a été maître installateur et qu'il avait en cette qualité une responsabilité importante envers les clients.

En ce qui concerne ensuite l'échange de mails du 4 mars 2021, le requérant fait valoir qu'il transmettait les informations à PERSONNE2.).

Il fait partant valoir à ce sujet qu'il résulte de cet échange de mails qu'il a travaillé et que PERSONNE2.) l'a supervisé en tant que gérant de la société.

Il fait ensuite valoir qu'il a le 23 avril 2021 eu un échange avec PERSONNE4.) concernant un client.

Il fait ensuite valoir qu'il a eu un salaire élevé alors qu'il aurait une ancienneté de trente ans dans la société.

Il fait ainsi valoir qu'il a mérité un salaire conséquent qui ne serait pas exagéré.

Il fait encore valoir que ses congés sont repris et reconnus sur ses fiches de salaire.

Il fait ainsi valoir qu'il a eu la liberté d'organiser son temps de travail comme un cadre supérieur.

Il fait partant valoir qu'il résulte des pièces qu'il a versées au dossier qu'il a mis son activité à la disposition de la partie défenderesse, sous la subordination de la partie défenderesse, moyennant une rémunération.

Il fait ainsi valoir que ce lien de subordination existe depuis 1981, sinon depuis 2019.

Il fait finalement valoir qu'il y a en l'espèce un faisceau d'indices qui indiquerait qu'il a été dans un lien de subordination envers la partie défenderesse et qu'il y a partant eu une relation de travail entre les parties au litige.

Il fait valoir qu'il y a d'autant plus eu une relation de travail entre les parties au litige qu'il n'a plus été gérant de la partie défenderesse suite à la convention de cession des parts sociales du 21 juin 2019 et qu'il n'a pas été gérant de la société au moment de sa création.

Le requérant conclut que suite au rachat de l'entreprise familiale par la partie défenderesse, il s'est fait mettre dehors sans aucune indemnité.

La partie défenderesse fait répliquer que le certificat d'affiliation du C.C.S.S., qui constituerait une déclaration unilatérale, n'est pas de nature à prouver une activité salariale.

En ce qui concerne ensuite le mail de PERSONNE3.) du 22 juin 2021, la partie défenderesse fait valoir qu'il résulte de ce mail que la gestion opérationnelle de la société est assurée par PERSONNE5.) et que l'autre partie a été assurée par le requérant pour assurer la transition.

En ce qui concerne ensuite le mail de PERSONNE2.) du 2 juin 2021, la partie défenderesse fait valoir que le fait que le requérant a touché un salaire ne constitue pas une reconnaissance dans son chef que ce dernier a été salarié de la société.

Elle fait ensuite valoir que les fiches de salaire ne suffisent pas à prouver qu'il y a eu une relation de travail entre les parties au litige.

Elle fait ainsi valoir que ces fiches ne sont pas de nature à prouver qu'il a été à son service sous le paiement d'une rémunération.

Elle fait ensuite valoir que les pièces versées par le requérant ne sont pas pertinentes pour apprécier qu'il est devenu salarié à partir du 1^{er} décembre 2019 alors que ces pièces indiqueraient que les prestations litigieuses ont été faites pendant qu'il était encore gérant, soit avant la cession des parts sociales.

Elle fait ainsi valoir que le requérant ne verse des pièces que pour la période pendant laquelle il a été gérant et qu'à partir de la transition, il ne verse plus de pièces sur des prestations qu'il aurait effectuées.

Elle en déduit que le requérant n'a plus eu d'activité particulière après la transition.

Elle fait ainsi valoir qu'il n'y a à partir de ce moment uniquement eu une collaboration entre parties lorsqu'il y a eu un souci avec les partenaires.

La partie défenderesse formule finalement une offre de preuve par audition de témoins afin de prouver qu'il n'y a pas eu de relation de travail entre les parties au litige.

Le requérant conteste que les pièces qu'il a versées au dossier aient trait à la période pendant laquelle il a été gérant.

Il fait en effet valoir que pendant qu'il a été gérant, il n'a pas fait de devis, qu'il n'est pas allé sur les chantiers et qu'il n'a pas fait d'interventions.

Il fait ainsi valoir qu'il avait des fonctions distinctes lorsqu'il a été gérant de la société.

Il fait ensuite valoir qu'il résulte du site internet de la société, valable au 28 novembre 2022, qu'il a rencontré des clients et qu'il a assuré le service après-vente.

Il fait partant valoir qu'il résulte de ce site qu'il a exercé des fonctions salariales réelles non liées à la gestion de la société.

Il conteste ensuite avoir donné son accord pour être sorti de la société.

Il demande ensuite à voir écarter l'offre de preuve formulée par la partie défenderesse alors qu'elle ne serait pas pertinente.

Il fait en effet valoir que les pièces qu'il a versées au dossier prouvent le lien de subordination entre les parties au litige.

Il fait encore valoir que le témoin proposé par la partie défenderesse, qui serait le nouveau « branch manager » de la société, ne peut pas établir le lien de subordination alors qu'il serait venu après lui.

Le requérant demande finalement à voir instituer une comparution personnelle des parties afin qu'il puisse établir sa fonction salariale depuis 1981, sinon depuis 2019.

La partie défenderesse fait répliquer que le témoin qu'elle demande à faire entendre a été aidé dans la transition de la société par le requérant, de sorte qu'il aurait déjà été dans la société au moment des faits et qu'il serait en mesure de témoigner.

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 la partie défenderesse.

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

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

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

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

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

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

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

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

Il appartient ainsi à celui qui se prévaut de l'existence d'un contrat de travail d'en rapporter la preuve, c'est-à-dire de prouver le lien de subordination juridique lequel peut être établi par un faisceau d'indices et de présomptions.

La preuve du contrat de travail peut donc résulter d'un ensemble d'éléments qui constituent des présomptions précises et concordantes faisant conclure à l'existence d'un contrat de travail.

Etant donné qu'il est constant en cause que les parties au litige n'ont pas conclu de contrat de travail écrit, il appartient au requérant de prouver l'existence d'un contrat de travail entre parties.

Il résulte en premier lieu des éléments du dossier que suivant le point 5 de la convention de parts sociales du 21 juin 2019, « *Monsieur PERSONNE6.*), *gérant unique détenteur de l'autorisation d'établissement, démissionnera de ses fonctions et rendra son autorisation à compter de la transcription de la vente. Ce jour-là, Monsieur PERSONNE6.) sera engagé comme salarié de la société (jusqu'à l'obtention de ses droits à la pension) avec un contrat de travail qui prévoira entre autre les éléments suivants : - un salaire mensuel brut de EUR 7.500 (sept mille cinq cents euros) sur 12 (douze) mois ; ... ».*

La partie défenderesse a ensuite émis pour le requérant des fiches de salaire qui contiennent toutes les mentions propres à une fiche de salaire, tel que la profession de salarié du requérant, son salaire

mensuel, son salaire horaire, son horaire de travail mensuel et journalier, ses congés et les cotisations de sécurité sociale.

La partie défenderesse l'a ensuite affilié au C.C.S.S. du 1^{er} décembre 2019 au 31 mai 2021, date à laquelle elle l'y a désaffilié.

Il résulte ensuite du site internet de la partie défenderesse, des échanges de mails versés au dossier, des devis et du rapport d'intervention produits aux débats que le requérant a été en contact avec les clients, qu'il s'est rendu sur les chantiers et qu'il a fait des interventions.

Il résulte finalement des éléments du dossier que la partie défenderesse a également considéré le requérant comme son salarié.

Ainsi, dans son mail du 2 juin 2021, PERSONNE2.) écrit que « *la masse salariale est trop élevée et naturellement dans l'intérêt de SOCIETE1.) SARL, il faut prendre des décisions importantes et l'entreprise ne pourra pas continuer à payer le salaire de Monsieur PERSONNE6.) en juin. Je comprends que cela peut être une décision difficile mais nous devons agir et le coût de Monsieur PERSONNE6.) représente 14.500.- € par mois.....* ».

La partie défenderesse a finalement établi une attestation patronale et un certificat de travail pour le requérant le 29 juillet 2021, documents qui mettent notamment en compte son statut de salarié, le type de son contrat de travail, le nombre d'heures de travail mensuelles et la date de la fin de la relation de travail.

Sur base de ce faisceau d'indices, le tribunal de ce siège retient que les parties au litige ont été liées par un contrat de travail.

Il n'y a dès lors pas lieu de faire droit à l'offre de preuve de la partie défenderesse alors qu'elle est d'ores et déjà contredite par les pièces que le requérant a versées au dossier.

Il n'y a en conséquence pas non plus lieu de faire droit à la demande du requérant en institution d'une comparution personnelle des parties alors qu'une telle mesure d'instruction est devenue superfétatoire.

Le Tribunal du Travail se déclare dès lors compétent *ratione materiae* pour connaître de la demande du requérant et le premier moyen de la partie défenderesse doit partant être rejeté.

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

II. Quant au licenciement

A. Quant au caractère abusif du licenciement

a) Quant aux moyens des parties au litige

Le requérant fait valoir que par un premier mail du 2 juin 2021, PERSONNE2.) a indiqué que l'entreprise ne pourra pas continuer à payer son salaire.

Il fait ensuite valoir qu'en date du 21 juin 2021, une réunion informelle a eu lieu entre le CEO de la partie défenderesse, PERSONNE3.), et lui et que PERSONNE3.) lui a indiqué qu'on envisageait de le « sortir de la société au 30 juin 2021 ».

Il fait ensuite valoir que c'est par un second mail du 22 juin 2021 que les salariés de la partie défenderesse ont été informés de son licenciement.

Il fait encore valoir qu'il a par la suite reçu une déclaration de sortie auprès du C.C.S.S. datant du 22 juin 2021 mentionnant une fin d'activité au 31 mai 2021.

Il fait finalement valoir qu'il a également pu s'apercevoir qu'il n'a jamais reçu paiement de son salaire de juin 2021, ni aucun autre versement.

Il fait partant valoir que la partie défenderesse l'a alors manifestement licencié oralement et de manière abusive en date du 31 mai 2021 (date de la déclaration de sortie du C.C.S.S.), sinon en date du 22 juin 2021 (mail informant les salariés).

Il fait ainsi valoir qu'il n'a jamais reçu de lettre de licenciement par écrit.

Il fait au contraire valoir qu'il a seulement été mis en copie du mail du 22 juin 2021 dans lequel PERSONNE3.) a indiqué aux salariés qu'il quittait la société et qu'il également reçu une déclaration de sortie du C.C.S.S. avec effet au 31 mai 2021.

Il fait cependant valoir que selon l'article L.124-3(1) du code du travail, le licenciement doit être notifié au salarié par écrit.

Il fait encore valoir qu'il est de jurisprudence constante que le licenciement doit être prononcé par écrit, tout licenciement prononcé à l'oral étant abusif.

Il se base ensuite sur un arrêt de la Cour d'appel du 17 janvier 2019, numéro CAL-2018-00012 du rôle, pour retenir que la désaffiliation du salarié auprès des organismes de sécurité sociale et le non-paiement de ses salaires constituent de la part de l'employeur une rupture avec effet immédiat de la relation de travail entre parties.

Il fait ainsi valoir que la partie défenderesse a exprimé de manière non équivoque sa volonté de rompre le contrat de travail dans le mail du 22 juin 2021, dans le cadre de la désaffiliation du C.C.S.S. avec effet au 31 mai 2021 et en ne réglant plus ses salaires à partir du mois de juin 2021.

Il fait partant valoir qu'il y a lieu de retenir qu'il a été licencié oralement avec effet immédiat en date du 31 mai 2021, sinon du 22 juin 2021.

Le requérant fait finalement valoir qu'étant donné qu'aucun motif ne lui a été communiqué dans le cadre du licenciement oral avec effet immédiat, son licenciement est abusif.

La partie défenderesse se rapporte à prudence de justice en ce qui concerne les moyens du requérant relatifs à son licenciement oral.

b) Quant aux motifs du jugement

Il est constant en cause que la partie défenderesse a désaffilié le requérant du C.C.S.S. avec effet au 31 mai 2021.

Il résulte ensuite d'un mail que PERSONNE3.), CEO de la partie défenderesse, a envoyé aux salariés de la société le 22 juin 2021 que PERSONNE3.) a annoncé le départ du requérant de l'entreprise.

La partie défenderesse n'a pas non plus contesté qu'elle n'a plus payé au requérant ses salaires à partir du mois de juin 2021.

Le tribunal de ce siège retient partant que la désaffiliation du requérant auprès des organismes de sécurité sociale et le non-paiement des salaires du requérant à partir du 1^{er} juin 2021 constituent de la part de la partie défenderesse une rupture avec effet immédiat de la relation de travail avec le requérant.

Le licenciement avec effet immédiat n'ayant pas été notifié conformément aux dispositions de l'article L.124-10 du code du travail, il y a lieu d'admettre qu'il y a eu licenciement abusif du requérant le 31 mai 2021.

B. Quant aux demandes pécuniaires du requérant

a) Quant à l'indemnité compensatoire de préavis

1) Quant aux moyens des parties au litige

Le requérant demande en premier lieu à voir condamner la partie défenderesse à lui payer à titre d'indemnité compensatoire de préavis le montant de 55.350.- € sinon le montant de 18.450.- €

A titre principal, le requérant fait valoir qu'il a toujours travaillé en tant qu'installateur au sein de la partie défenderesse et ce depuis les débuts de la société puisque son père, PERSONNE6.), en est le fondateur.

Il fait partant valoir que son ancienneté remonte au 12 septembre 1981, date à partir de laquelle il aurait travaillé auprès de son père au sein de la partie défenderesse.

Il fait dès lors valoir qu'il a en application de l'article L.124-6 du code du travail droit à une indemnité compensatoire de préavis laquelle doit être équivalente à six mois de salaire compte tenu de son ancienneté.

Il fait partant valoir qu'il a droit à une indemnité compensatoire de préavis d'un montant de [6(mois) X 9.225.- €(salaire mensuel) =] 55.350.- €

A titre subsidiaire, si le tribunal ne devait pas prendre en considération une ancienneté au 12 septembre 1981, le requérant fait valoir que la convention de cession des parts sociales prévoit qu'il deviendrait salarié à partir de la transcription de l'acte de vente.

Il fait dès lors valoir que tel que prévu dans le cadre de la convention de cession des parts sociales, il est devenu salarié de la partie défenderesse avec effet au plus tard au 22 novembre 2019, sinon au 1^{er} décembre 2019, tel qu'indiqué dans ses fiches de salaire.

Il fait partant valoir qu'il a au moins droit à une indemnité compensatoire de préavis équivalente à deux mois de salaire, soit au montant de [2(mois) X 9.225.- (salaire mensuel) =] 18.450.- €

La partie défenderesse conteste que l'ancienneté du requérant remonte au 12 septembre 1981.

Elle fait valoir qu'avant la cession de ses parts sociales, le requérant n'a pas été salarié de la société.

Elle fait en effet valoir que le requérant a été gérant unique de la société en qu'il n'a en cette qualité pas été subordonné à lui-même ou à une autre personne.

Elle fait ainsi valoir qu'il n'a pas existé de contrat de travail pour la période antérieure et que le requérant ne fait pas état d'une fonction antérieure qu'il aurait exercée.

Elle fait partant valoir que le contrat de travail du requérant n'a pas été ininterrompu et qu'il n'y a pas eu de lien de subordination la durée pendant laquelle le requérant a été gérant.

La partie défenderesse conclut dès lors que l'ancienneté du requérant doit débiter après la conclusion de la convention de cession des parts sociales et que le requérant ne peut donc tout au plus prétendre qu'à une indemnité compensatoire de préavis de deux mois de salaire.

2) Quant aux motifs du jugement

Il résulte de la convention de cession des parts sociales du 21 juin 2019 que le requérant a été gérant unique de la partie défenderesse avant d'être engagé par la partie défenderesse le 1^{er} décembre 2019.

Il n'a en cette qualité de gérant unique de la partie défenderesse pas pu être lié à cette dernière par un contrat de travail alors qu'il est impossible qu'il se soit donné des ordres à lui-même.

Il y a partant lieu de retenir que la relation de travail entre les parties au litige a débuté le 1^{er} décembre 2019.

Aux termes de l'article L.124-6 du code du travail :

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

En cas de résiliation du contrat avec effet immédiat à l'initiative du salarié pour motif grave procédant du fait ou de la faute de l'employeur conformément à l'article L.124-10 et dont la résiliation est jugée justifiée et fondée par la juridiction du travail, le salarié a droit à une indemnité compensatoire de préavis qui est égale au salaire correspondant à la durée du préavis à respecter par l'employeur.

L'indemnité prévue aux alinéas qui précèdent ne se confond ni avec l'indemnité de départ visée à l'article L.124-7, ni avec la réparation visée à l'article L.124-10.

Le salarié qui a sollicité et obtenu l'octroi de l'indemnité de préretraite ne peut prétendre à l'octroi de l'indemnité compensatoire de préavis. ».

En outre, aux termes de l'article L.124-3(2) du code du travail :

« En cas de licenciement d'un salarié à l'initiative de l'employeur, le contrat de travail prend fin :

à l'expiration d'un délai de préavis de deux mois pour le salarié qui justifie auprès du même employeur d'une ancienneté de services continus inférieure à cinq ans ;

à l'expiration d'un délai de préavis de quatre mois pour le salarié qui justifie auprès du même employeur d'une ancienneté de services continus comprise entre cinq ans et moins de dix ans ;

à l'expiration d'un délai de préavis de six mois pour le salarié qui justifie auprès du même employeur d'une ancienneté de services continus de dix ans au moins. ».

Etant donné que le licenciement du requérant a été déclaré abusif et que le requérant a été au service de la partie défenderesse depuis moins de cinq ans, le requérant a droit à une indemnité compensatoire de préavis de deux mois de salaire.

La demande du requérant en paiement d'une indemnité compensatoire de préavis doit partant être déclarée fondée pour le montant de $[2(\text{mois}) \times 9.225.- \text{€}(\text{salaire mensuel}) =] 18.450.- \text{€}$

b) Quant à l'indemnité de départ

1) Quant aux moyens des parties au litige

Le requérant demande ensuite à voir condamner la partie défenderesse à lui payer le montant de $[12(\text{mois}) \times 9.225.- \text{€}(\text{salaire mensuel}) =] 110.700.- \text{€}$ à titre d'indemnité de départ.

Il fait valoir à l'appui de sa deuxième demande qu'il dispose d'une ancienneté de services continus de trente années au moins, de sorte qu'il aurait droit à une indemnité de départ de douze mois de salaire.

Il rappelle en effet qu'il a commencé à travailler au sein de l'entreprise familiale le 12 septembre 1981, de sorte qu'à la date de son licenciement abusif, il aurait disposé d'une ancienneté de service supérieure à trente ans.

La partie défenderesse conteste la deuxième demande du requérant au vu de son ancienneté réelle.

2) Quant aux motifs du jugement

Aux termes de l'article L.124-7(1) du code du travail :

« Le salarié lié par un contrat de travail à durée indéterminée qui est licencié par l'employeur, sans que ce dernier y soit autorisé par l'article L.124-10, ou qui résilie le contrat pour motif grave procédant du fait ou de la faute de l'employeur conformément à l'article L.124-10 et dont la résiliation est jugée justifiée et fondée par la juridiction du travail a droit à l'indemnité de départ telle que déterminée au présent paragraphe.

L'ancienneté de service est appréciée à la date d'expiration du délai de préavis, même si le salarié bénéficie de la dispense visée à l'article L.124-9.

L'indemnité de départ visée à l'alinéa 1 ne peut être inférieure à :

- *un mois de salaire après une ancienneté de services continus de cinq années au moins ;*
- *deux mois de salaire après une ancienneté de services continus de dix années au moins ;*
- *trois mois de salaire après une ancienneté de services continus de quinze années au moins ;*
- *six mois de salaire après une ancienneté de services continus de vingt années au moins ;*
- *neuf mois de salaire après une ancienneté de services continus de vingt-cinq années au moins ;*
- *douze mois de salaire après une ancienneté de services continus de trente années au moins.*

L'indemnité de départ ne se confond pas avec la réparation prévue à l'article L.124-12. »

Or, étant donné que l'ancienneté de service du requérant auprès de la partie défenderesse n'est que d'un an et demi environ, sa demande en paiement d'une indemnité de départ doit être déclarée non fondée.

c) Quant au dommage matériel

1) Quant aux moyens des parties au litige

Le requérant demande ensuite à voir condamner la partie défenderesse à lui payer le montant de 27.774,28 € à titre de réparation du préjudice matériel qu'il aurait subi du fait de son licenciement abusif.

Il fait valoir à l'appui de sa troisième demande que la convention de cession des parts sociales prévoit que son contrat de travail allait courir jusqu'à l'ouverture de ses droits à la pension de vieillesse.

Il donne à considérer qu'il a été licencié abusivement avec effet au 31 mai 2022, sinon au 22 juin 2021, alors qu'il aurait uniquement pu partir à la retraite le 13 novembre 2021 au plus tôt.

Il fait encore valoir que compte tenu de son licenciement, il s'est d'un jour à l'autre retrouvé sans revenus.

Le requérant fait partant valoir que compte tenu de son âge élevé et du contexte lié à la crise sanitaire du Covid-19 rendant la recherche d'emploi à cet âge impossible, il a subi un préjudice matériel important.

La partie défenderesse fait quant à elle valoir que le requérant ne saurait pas cumuler son indemnité compensatoire de préavis avec le dommage matériel qu'il aurait subi du fait de son licenciement.

2) Quant aux motifs du jugement

Le tribunal de ce siège donne en premier lieu à considérer que d'après l'article L.124-6 du code du travail, l'indemnité compensatoire de préavis ne se confond pas avec la réparation visée à l'article L.124-10 du même code, de sorte qu'il n'y a pas lieu de prendre en considération l'indemnité compensatoire de préavis dans la fixation des dommages et intérêts devant éventuellement revenir au requérant.

La demande en réparation du préjudice matériel qu'un salarié a subi du fait de son licenciement abusif et la demande en paiement d'une indemnité compensatoire de préavis sont en effet différentes.

Tandis que l'allocation de dommages et intérêts sanctionnant l'usage abusif du droit de résilier le contrat de travail a un caractère indemnitaire qui compense le préjudice réellement subi, l'indemnité compensatoire de préavis a un caractère forfaitaire qui est due sans considération du préjudice réellement subi du fait de la brusque rupture du contrat de travail.

Ensuite, si l'indemnisation du salarié, victime d'un licenciement abusif, doit être aussi complète que possible, seul le dommage qui se trouve en relation causale directe avec son licenciement doit normalement être pris en considération pour fixer le préjudice matériel qu'il a subi du fait de ce congédiement.

Les pertes subies ne sont en outre à prendre en considération que pour autant qu'elles se rapportent à une époque qui aurait raisonnablement dû suffire pour permettre au salarié de trouver un nouvel emploi, le salarié étant obligé de faire tous les efforts nécessaires pour trouver un emploi de remplacement et pour minimiser son dommage.

Le salarié est obligé de minimiser son préjudice et de faire les efforts nécessaires pour trouver le plus tôt possible un emploi de remplacement.

Il ne saurait se cantonner dans une attitude passive et se contenter d'une simple inscription comme chômeur.

Or, le requérant est d'une part resté en défaut de prouver qu'il a pris sa retraite le 13 novembre 2021.

Le requérant n'a ainsi versé qu'un document qui atteste qu'il remplissait au 6 mai 2021 les conditions d'ouverture du droit à une pension de vieillesse anticipée à partir du 13 novembre 2021.

Le requérant n'a d'autre part pas versé de demandes d'emploi au dossier, de sorte qu'il est resté en défaut de démontrer qu'il a fait les efforts nécessaires pour trouver un nouvel emploi et pour minimiser son préjudice.

Il doit partant être débouté de sa demande en réparation du préjudice matériel qu'il aurait subi du fait de son licenciement abusif.

d) Quant au dommage moral

1) Quant aux moyens des parties au litige

Le requérant demande ensuite à voir condamner la partie défenderesse à lui payer le montant de 10.000.- € à titre de réparation du préjudice moral qu'il aurait subi du fait de son licenciement abusif.

A l'appui de sa quatrième demande, le requérant fait valoir les mêmes moyens que ceux qu'il a développés pour sa troisième demande.

La partie défenderesse conteste la quatrième demande du requérant dans son principe et dans son quantum.

Elle fait valoir que le requérant n'a pas démontré qu'il a subi un dommage moral du fait de son licenciement.

2) Quant aux motifs du jugement

Le licenciement d'un salarié lui cause de l'anxiété quant à son avenir professionnel et une incertitude quant à la possibilité de retrouver au plus vite un emploi après une certaine période de stabilité dans son emploi auprès du même employeur, cet état dépendant aussi de l'attitude de ce salarié qui doit prouver qu'il s'est effectivement fait des soucis pour son avenir professionnel et que l'obligation de chercher un nouvel emploi lui a causé des tracas.

Le salarié subit en outre un préjudice moral du fait de l'atteinte portée à sa dignité de salarié qui est à évaluer en fonction de la durée des relations de travail et des circonstances dans lesquelles le licenciement s'est opéré.

Le requérant, qui n'a pas établi qu'il a pris sa retraite le 13 novembre 2021 et qu'il a activement cherché un nouvel emploi immédiatement après son licenciement, n'a de ce fait pas démontré qu'il s'est fait des soucis pour son avenir professionnel.

Le requérant a cependant subi un préjudice moral du fait de l'atteinte portée à sa dignité de salarié, préjudice moral que le tribunal de ce siège fixe à la somme de 5.000.- €

e) Quant à l'indemnité pour irrégularité formelle du licenciement

1) Quant aux moyens des parties au litige

Le requérant demande à titre subsidiaire à voir condamner la partie défenderesse à lui payer le montant de 9.225.- € à titre d'indemnité pour irrégularité formelle de son licenciement.

Il fait valoir à l'appui de sa demande subsidiaire qu'il n'a pas reçu de lettre de licenciement en bonne et due forme, mais qu'il a seulement été mis en copie d'un mail adressé à tous les salariés et qu'il a reçu le courrier de désaffiliation du C.C.S.S..

Il fait partant valoir que l'article L.124-3(1) du code du travail n'a pas été respecté.

Il fait finalement valoir que le licenciement intervenu est affecté d'un vice de forme pour ne pas avoir été communiqué dans les formes légales.

Le requérant fait partant valoir que conformément à l'article L.124-3(1) du code du travail, cette irrégularité donne droit pour lui à une indemnité correspondant à un mois de salaire.

La partie défenderesse fait répliquer que la demande subsidiaire du requérant ne saurait être déclarée fondée que si le licenciement n'est pas déclaré abusif quant au fond.

2) Quant aux motifs du jugement

Aux termes de l'article L.124-12(3) du code du travail :

« La juridiction du travail qui conclut à l'irrégularité formelle du licenciement en raison d'une formalité qu'elle juge substantielle doit examiner le fond du litige et condamner l'employeur, si elle juge que le licenciement n'est pas abusif quant au fond, à verser au salarié une indemnité qui ne peut être supérieure à un mois de salaire.

L'indemnité visée à l'alinéa qui précède ne peut être accordée lorsque la juridiction du travail juge le licenciement abusif quant au fond. ».

Etant donné que le licenciement a été déclaré abusif, la demande du requérant en paiement d'une indemnité pour irrégularité formelle du licenciement doit en application de l'article L.124-12(3) du code du travail être déclarée non fondée.

f) Quant aux arriérés de salaire

1) Quant aux moyens des parties au litige

Le requérant demande ensuite à voir condamner la partie défenderesse lui payer le montant de [9.225.- €(salaire mensuel) X 16/21(jours ouvrables) =] 7.028,57 € à titre de son salaire pour le mois de juin 2021.

La partie défenderesse conteste la demande du requérant en paiement d'arriérés de salaire alors que la collaboration aurait pris fin le 31 mai 2021 et que le requérant n'aurait plus réalisé de prestations pour elle à partir de cette date.

Elle fait ainsi valoir que le requérant n'a pas prouvé qu'il a encore travaillé pour elle au-delà du 31 mai 2021.

2) Quant au motifs du jugement

Or, étant donné que la relation de travail entre les parties au litige a pris fin le 31 mai 2021 avec le licenciement abusif du requérant par la partie défenderesse, la demande du requérant en paiement de son salaire du mois de juin 2021 doit être déclarée non fondée.

g) Quant à l'indemnité compensatoire pour congés non pris

1) Quant aux moyens des parties au litige

Le requérant demande ensuite à voir condamner la partie défenderesse à lui payer le montant de [359(heures) X (9.225.- €(salaire mensuel) : 173) (salaire horaire)) =] 19.145,34 € à titre d'indemnité compensatoire pour congés non pris.

Il fait valoir à l'appui de cette demande qu'il n'a en raison de son licenciement pas été en mesure de prendre la totalité de ses congés, de sorte que la partie défenderesse devrait en application de l'article L.233-12 du code du travail lui payer une indemnité compensatoire pour congés non pris.

Il se base ainsi sur sa fiche de salaire du mois de mai 2021 pour retenir qu'il peut se prévaloir de 359 heures de congé non prises pour l'année 2021.

La partie défenderesse conteste la demande du requérant en paiement d'une indemnité compensatoire pour congés non pris.

Elle fait valoir qu'elle n'a fait aucun suivi des congés du requérant alors que ce dernier aurait été libre de s'organiser.

Le requérant fait répliquer que les fiches de salaire font foi contre l'employeur qui serait en aveu que les congés sont dus.

2) Quant aux motifs du jugement

Aux termes de l'article L.233-9 du code du travail :

« Le congé doit être accordé et pris au cours de l'année de calendrier.

Il peut cependant être reporté à l'année suivante à la demande du salarié s'il s'agit du droit au congé proportionnel de la première année lequel n'a pu être acquis dans sa totalité durant l'année en cours. ».

Finalement, d'après l'article L.233-10 du même code, le congé est fixé en principe selon le désir du salarié, à moins que les besoins du service et les désirs justifiés d'autres salariés de l'entreprise ne s'y opposent.

Dans ce cas, le congé non encore pris à la fin de l'année de calendrier peut être reporté exceptionnellement jusqu'au 31 mars de l'année qui suit.

Si, en application de l'article L.233-10 du code du travail, le congé non encore pris à la fin de l'année de calendrier peut être exceptionnellement reporté jusqu'au 31 mars de l'année qui suit, il en est autrement si l'employeur a accordé à son salarié le report de ses congés d'une année à l'autre.

En effet, si le report est exceptionnel et nécessite l'accord de l'employeur, cet accord tacite est établi dans le chef de celui-ci s'il a de façon systématique et continue fait bénéficier le salarié du report intégral des heures de congé non encore prises d'une année à l'autre, que ce soit celles de l'année échue ou même d'années antérieures.

L'employeur peut ainsi marquer, même tacitement, son accord avec un report de congé au-delà du 31 mars de l'année suivante en le faisant inscrire sur les fiches de salaire.

Cet usage est créateur de droits dans le chef du salarié, droits exorbitants du droit commun, licites au regard de l'article L.121-3 du code du travail.

Or, la fiche de salaire du requérant du mois de mai 2021 met en compte un report de 135 heures de congé de l'année 2020.

Le principe du report des congés est partant établi par les inscriptions sur les fiches de salaire du requérant, fiches de salaire qui valent aveu extrajudiciaire de la partie défenderesse des mentions y énoncées.

Par l'établissement des fiches de salaire invoquées par le requérant à l'appui de sa revendication, la partie défenderesse a ainsi formellement reconnu redevoir à son ancien salarié le congé légal de récréation reconnu sur cette fiche.

En ce qui concerne ensuite le congé pour l'année 2021, 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. »

Le requérant avait encore droit pour la période allant du 1^{er} janvier au 31 mai 2021 à $[5(\text{mois}) \times 2,16(\text{jours}) \times 8(\text{heures}) =] 86,66$ heures de congé.

La partie défenderesse a encore ajouté 16 heures de congé sur la fiche de salaire du mois de mai 2021.

Le requérant avait partant encore droit à la fin de la relation de travail à $[135(\text{heures}) + 86,66(\text{heures}) + 16(\text{heures}) =] 237,66$ heures de congé.

L'employeur qui prétend que le salarié n'a pas droit à une indemnité compensatoire pour congés non pris doit établir ou bien qu'il a accordé au salarié le congé auquel il avait droit ou bien qu'il lui a payé l'indemnité correspondant au congé non pris.

Etant donné que la partie défenderesse est restée en défaut de rapporter l'une ou l'autre de ces preuves, la demande du requérant en paiement d'une indemnité compensatoire pour congés non pris doit être déclarée fondée pour le montant de $[237,66(\text{heures}) \times 53,3237 \text{ €} (\text{salaire horaire}) =] 12.672,91 \text{ €}$

III. Quant à la demande de l'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, pris en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'emploi

L'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, pris en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'emploi, demande sur base de l'article L.521-4 du code du travail à voir condamner la partie malfondée au fond du litige à lui rembourser le montant de 22.993,22 € à titre des indemnités de

chômage qu'il a versées au requérant pour la période allant du 9 juillet au 12 novembre 2021 inclus, ce montant avec les intérêts légaux tels que de droit.

Or, d'après l'article L.521-4(5) du code du travail, le jugement ou l'arrêt déclarant abusif le licenciement du salarié ou justifié la résiliation du contrat de travail par le salarié motivée par un acte de harcèlement sexuel ou par des motifs graves procédant du fait ou de la faute de l'employeur condamne l'employeur à rembourser au Fonds pour l'emploi les indemnités de chômage par lui versées au salarié ainsi qu'aux services publics de l'emploi étrangers en application du règlement (CE) N° 883/2004 du Parlement Européen et du Conseil du 29 avril 2004 portant coordination des systèmes de sécurité sociale pour la ou les périodes couvertes par les salaires ou indemnités que l'employeur est tenu de verser en application du jugement ou de l'arrêt.

Etant donné que la demande du requérant en réparation du préjudice matériel qu'il aurait subi du fait de son licenciement abusif a été déclarée non fondée, les conditions exigées pour le recours de l'ETAT ne sont pas remplies.

Aucune disposition légale ne permet en effet à l'ETAT, en cas de licenciement abusif, de présenter un recours en remboursement d'indemnités de chômage sans qu'une condamnation en réparation du préjudice matériel subi par le salarié n'ait été prononcée à l'encontre de l'employeur ; la période à prendre en considération dans pareille hypothèse – l'intégralité ou partie seulement de la période de référence pendant laquelle l'ETAT a fait des prestations de chômage – n'étant par ailleurs pas déterminée par un texte légal.

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.

IV. Quant à la demande des parties au litige 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 réclamée de 1.500.- €

La partie défenderesse réclame quant à elle une indemnité de procédure d'un montant de 2.000.- €

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

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

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

En application de l'article 148 alinéa 3 du nouveau code de procédure civile d'après lequel le jugement est exécutoire par provision s'il s'agit de salaires échus, la demande du requérant en exécution provisoire du présent litige doit être déclarée fondée pour la condamnation au paiement de l'indemnité compensatoire pour congés non pris, considérée par la jurisprudence comme un substitut de salaire, soit pour le montant de 12.672,91 €

La demande du requérant en exécution provisoire du présent jugement doit être déclarée non fondée pour la condamnation à la réparation du préjudice moral que le requérant a subi du fait de son licenciement abusif, ainsi que pour la condamnation au paiement de l'indemnité compensatoire de préavis, alors que les conditions d'application des articles 115 et 148 alinéa 3 du nouveau code de procédure civile ne sont pas remplies en l'espèce.

La dernière demande du requérant doit être rejetée pour le surplus 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,

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

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

donne acte à PERSONNE1.) qu'il réduit sa demande en réparation du préjudice matériel qu'il aurait subi du fait de son licenciement abusif à la somme de 27.744,28 € et qu'il chiffre définitivement sa demande en réparation du préjudice moral qu'il aurait subi de ce fait à la somme de 10.000.- €;

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

déclare le licenciement que la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) s.à r.l. a prononcé à l'encontre de PERSONNE1.) le 31 mai 2021 abusif ;

déclare non fondée la demande de PERSONNE1.) en réparation du préjudice matériel qu'il aurait subi du fait de son licenciement abusif et la rejette ;

déclare fondée sa demande en réparation du préjudice moral qu'il a subi de ce fait pour le montant de 5.000.- €;

déclare fondée sa demande en paiement d'une indemnité compensatoire de préavis pour le montant de 18.450.- €;

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

déclare non fondée sa demande en paiement d'une indemnité pour irrégularité formelle de son licenciement et la rejette ;

déclare non fondée sa demande en paiement d'arriérés de salaire et la rejette ;

déclare fondée sa demande en paiement d'une indemnité compensatoire pour congés non pris pour le montant de 12.672,91 €;

partant **condamne** la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) s.à r.l. à payer à PERSONNE1.) le montant de (5.000.- €+ 18.450.- €+ 12.672,91 €=) 36.122,91 € avec les intérêts légaux à partir du 14 juillet 2021, date du dépôt de la requête, jusqu'à solde ;

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

déclare fondée la demande de PERSONNE1.) en allocation d'une indemnité de procédure pour le montant de 1.500.- €;

partant **condamne** la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) s.à r.l. à payer à PERSONNE1.) le montant de 1.500.- € sur base de l'article 240 du nouveau code de procédure civile ;

déclare non fondée la demande de la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) s.à r.l. en allocation d'une indemnité de procédure et la rejette ;

condamne la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) s.à r.l. à tous les frais et dépens de l'instance ;

ordonne l'exécution provisoire du présent jugement pour la condamnation au paiement de l'indemnité compensatoire pour congés non pris, soit pour le montant de 12.672,91 € et la rejette pour le surplus.

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 Yves ENDERS, 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. Yves ENDERS