

Texte pseudonymisé

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

**REPERTOIRE NR.: 462 / 2024  
L-TRAV-548/22**

**TRIBUNAL DU TRAVAIL DE LUXEMBOURG**

**AUDIENCE PUBLIQUE DU 5 FÉVRIER 2023**

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

Christian ENGEL	juge de paix, siégeant comme président du Tribunal du travail de Luxembourg
Philippe HECK	assesseur-employeur
Miguel RODRIGUES	assesseur-salarié
Daisy PEREIRA	greffière

a rendu le jugement qui suit, dans la cause

***entre***

**PERSONNE1.)**, demeurant à L-ADRESSE1.),

partie demanderesse, comparant par Maître Talha CELIK, avocat, en remplacement de Maître Marie BENA, avocat à la Cour, les deux demeurant à Luxembourg.

***et***

**la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) s.à r.l. en faillite** et ayant eu son siège social à L-ADRESSE2.), représentée par son curateur actuellement en fonctions, inscrite au registre de commerce et des sociétés de Luxembourg sous le numéro NUMERO1.),

partie défenderesse, comparant par Maître Astrid BUGATTO, avocat à la Cour, demeurant à Luxembourg.

***ainsi que***

de **l'ÉTAT 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 Zithe, ayant dans ses attributions le Fonds pour l'Emploi,

partie mise en intervention, comparant par Maître Claudio ORLANDO, avocat à la cour, demeurant 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 6 octobre 2022.

Par convocations émanant du greffe, les parties furent appelées à l'audience publique du 8 novembre 2022. L'affaire subit ensuite plusieurs remises contradictoires à la demande des parties et fut utilement retenue à l'audience du 9 janvier 2024. Lors de cette audience Maître Talha CELIK exposa les moyens de la partie demanderesse tandis que Maître Hélène Astrid BUGATTO répliqua pour la société défenderesse. Maître Claudio ORLANDO représenta l'État du Grand-Duché de Luxembourg.

Le Tribunal prit ensuite l'affaire en délibéré et rendit, à l'audience publique de ce jour, le

## Jugement

qui suit :

### Objet de la saisine

#### PERSONNE1.)

Par requête déposée au greffe de la Justice de Paix de Luxembourg le 6 octobre 2022, PERSONNE1.) a fait convoquer la société SOCIETE1.) s.à r.l. devant le Tribunal du travail de Luxembourg pour la voir condamner à lui payer, suite à son licenciement avec effet immédiat du 21 septembre 2022 qu'il qualifie d'abusif, les montants suivants, avec les intérêts légaux à partir du jour du dépôt de la requête introductive d'instance :

Indemnité compensatoire de préavis	17.558,78 euros
Préjudice matériel (période de référence de 9 mois)	79.014,51 euros
Préjudice moral (6 mois de salaire)	52.676,34 euros
Indemnité compensatoire pour congés non pris	6.153,74 euros

PERSONNE1.) sollicite en outre l'exécution provisoire du jugement à intervenir, la majoration du taux d'intérêt de trois points à l'expiration d'un délai de trois mois à partir de la notification du jugement à intervenir, ainsi que la condamnation de la société SOCIETE1.) s.à r.l. aux frais et dépens de l'instance et au paiement d'une indemnité

de procédure de 3.000 euros sur base de l'article 240 du Nouveau Code de procédure civile.

À l'audience du 9 janvier 2024, PERSONNE1.) a déclaré renoncer à sa demande en exécution provisoire du jugement à intervenir.

### Société SOCIETE1.) s.à r.l. en faillite

À l'audience du 9 janvier 2024, la société SOCIETE1.) s.à r.l. en faillite conclut à la régularité et au bien-fondé du licenciement prononcé et au rejet des demandes de PERSONNE1.).

### État du Grand-Duché de Luxembourg

L'État du Grand-Duché 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, la condamnation de « *la partie mal fondée* » à lui rembourser le montant de 37.835,85 euros, avec les intérêts légaux au taux légal à partir du décaissement, au titre des indemnités de chômage qu'il a versées à PERSONNE1.).

### **Faits et rétroactes**

Au vu des éléments du débat et des pièces soumises à l'appréciation du Tribunal, les faits et rétroactes pertinents se présentent comme suit :

PERSONNE1.) a été engagé en qualité de « *general sales manager* » par la société SOCIETE1.) s.à r.l. suivant contrat de travail à durée indéterminée du 8 mai 2020, avec effet au 15 mai 2020.

La société SOCIETE1.) s.à r.l. a licencié PERSONNE1.) avec effet immédiat par courrier du 21 septembre 2022, qui se lit comme suit :

*« (...) ma mandante me charge en son nom et pour son compte de vous notifier la résiliation avec effet immédiat pour motif grave de la relation de travail, ce conformément à l'article L. 124-10 du Code du Travail.*

*Depuis le 21 juin 2022, sans préjudice quant à la date exacte, vous n'avez plus daigné vous présenter à votre lieu de travail, ce qui constitue indéniablement un abandon de poste.*

*Plus grave encore, votre absence a été l'occasion pour ma mandante de découvrir que vous avez abusé de sa confiance en poursuivant, de manière indigne, depuis le début une activité déficitaire dans votre intérêt personnel et au détriment de SOCIETE1.).*

*En effet, il ressort des pièces comptables dont une partie est soustraite que vous avez inmanquablement commis des fautes caractérisées de gestion au préjudice de la société dont la situation financière est désastreuse.*

*Le dépôt des déclarations fiscales de la société respectivement le paiement des impôts n'ont pas été scrupuleusement respectés et font défauts.*

*Les comptes annuels pour l'exercice 2021 ne sont toujours pas publiés.*

*Il en va de même de la déclaration et du versement de la retenue d'impôt due sur les traitements et les salaires du personnel engagé par ses soins.*

L'extrait de compte TVA du 29 août 2022 renseigne un solde négatif à hauteur de 35 786,57,-EUR.

Le Service Public fédéral belge poursuit également SOCIETE1.) pour l'acquittement de la TVA belge au 5 août 2022, des montants respectifs de 86 613,12,-EUR et de 41 659,05,-EUR.

La Direction Générale des Finances Publiques françaises a délivré un commandement de payer pour la somme de 19 625,00,-EUR en date du 15 juillet 2022.

Les cotisations sociales auprès du Centre Commun de la sécurité sociale sont également en souffrance à hauteur de 38 673,99,-EUR d'après l'extrait du 13 août 2022.

L'office nationale de sécurité sociale en Belgique se prévaut également d'un impayé à hauteur de 8 378, 65,-EUR.

L'ensemble des fournisseurs mais encore SOCIETE2.) sont aux abois et réclament paiement des factures échues depuis un certain laps de temps.

De toute évidence, ces quelques exemples démontrent à suffisance que vous avez mené la société SOCIETE1.) à la faillite en ne vous comportant pas comme un dirigeant raisonnablement diligent et prudent.

Mais encore, lors de l'examen des pièces, Monsieur PERSONNE2.) a été particulièrement choqué de constater que vous avez usurpé sa signature pour l'apposer à plusieurs reprises sur l'ensemble des documents conclus auprès de SOCIETE3.).

Par ailleurs, il se dégage clairement de l'ensemble de ces documents que vous vous êtes adonné à un train de vie luxueux aux frais "de la princesse" en vous gratifiant notamment de plusieurs véhicules de fonction pour votre usage personnelle.

Ainsi, sur les dix véhicules que vous avez pris frauduleusement en leasing auprès de SOCIETE3.) à charge de SOCIETE1.), vous vous êtes attribué personnellement trois véhicules, à savoir

- un véhicule Mercedes GLC d'une valeur de 62 740, 08,-EUR, du 31/07/2020 ;
- un véhicule Mercedes GLE d'une valeur de 87.445, 80,-EUR, du 15/06/2021 ;
- un véhicule Porsche TAYCAN d'une valeur de 135.493,73,-EUR du 11/02/2022.

Par ailleurs, il des fiches de paye établies en votre faveur pour la période du mois de juillet 2021 à février 2022 que le montant de l'avantage en nature correspondant au véhicule de fonction ajouté à votre revenu brut est limité à la somme de 699,57,-EUR.

A compter de mars 2022, le montant de l'avantage est fixé à la somme de 677,47,-EUR.

Mais encore, l'examen des fiches de salaire permet clairement de constater que vous vous êtes arrogé le droit d'augmenter généreusement votre salaire, à plusieurs reprises, sans l'aval de Monsieur PERSONNE3.).

Ainsi, la fiche de rémunération mensuelle du 1<sup>er</sup> octobre 2020 renseigne un traitement brut mensuel d'un montant de 5.400,00,- EUR avec une avance sur commission de 800,00,-EUR.

A partir du mois de janvier 2021, vous vous êtes accordé un traitement mensuel à hauteur de 6.553,47,-EUR.

Six mois plus tard, à savoir en juin 2021, vous avez décidé, une nouvelle fois, d'augmenter votre traitement à hauteur de 8.356,45,-EUR.

Celui-ci a été revalorisé le 1<sup>er</sup> octobre 2021 au montant de 8.565,27,-EUR.

Ma mandante relève encore que depuis le 1<sup>er</sup> avril 2022, vous touchez, en dernier lieu, un salaire mensuel fixe de 8.779, 40,-EUR.

Ces augmentations éhontées de salaires ne sont nullement justifiées et donc contestées avec force par ma mandante d'autant qu'elles ne sont pas en corrélation avec l'état des comptes de la société.

Pour rappel, la dette locative demeure impayée depuis janvier 2022 et s'élève actuellement à 84.000, -EUR.

Au vu de ces éléments, il n'est, dès lors, plus possible pour ma mandante de poursuivre une relation de travail sérieuse et loyale en raison de votre comportement irresponsable gravement répréhensible pénalement ayant mené la société SOCIETE1.) à sa dérive.

La rupture immédiate de la relation de travail avec ma mandante s'impose.

*Par conséquent, je vous mets formellement en demeure de restituer immédiatement l'ensemble des effets personnels appartenant à SOCIETE1.) SARL au siège social le vendredi 23 septembre 2022, à 10.00 heures (...)* ».

Au moment dudit licenciement, PERSONNE1.) était âgé de 52 ans et avait une ancienneté de service de 2 ans et 4 mois.

Par jugement du 24 octobre 2022 rendu par le Tribunal d'arrondissement de Luxembourg, la société SOCIETE1.) s.à r.l. a été déclarée en état de faillite et Maître Astrid BUGATTO en fut nommée curatrice.

## **Motifs de la décision**

### Quant au moyen tiré de la violation de l'interdiction de licencier en période de maladie

PERSONNE1.) soutient que le licenciement du 21 septembre 2022 serait intervenu en période de protection contre le licenciement pour cause de maladie, telle que prévue par l'article L.121-6 du code du travail, étant donné qu'il aurait informé la société SOCIETE1.) s.à r.l. en faillite de sa maladie dès le 1<sup>er</sup> jour, soit le 20 juin 2022, « *par le biais de Madame PERSONNE4.), qui par sa fonction d'office manager a transmis le certificat en interne au bureau d'information* ». L'état d'incapacité de travail pour cause de maladie résulterait encore de ses fiches de salaire des mois de juin à septembre 2022, qui renseigneraient des heures de maladie pour les mois en question.

La société SOCIETE1.) s.à r.l. en faillite fait valoir qu'il ne résulterait d'aucune des pièces versées que PERSONNE1.) aurait informé son employeur, ni qu'il aurait transmis les certificats médicaux en conformité avec la loi. S'agissant des mentions sur les fiches de salaire, elles auraient été portées à la demande d'PERSONNE5.), l'épouse de PERSONNE1.), de sorte qu'elles ne présenteraient pas les garanties d'intégrité nécessaires.

L'article L.121-6 du code du travail dispose que « *(1) Le salarié incapable de travailler pour cause de maladie ou d'accident est obligé, le jour même de l'empêchement, d'en avvertir personnellement ou par personne interposée, l'employeur ou le représentant de celui-ci. L'avertissement visé à l'alinéa qui précède peut être effectué oralement ou par écrit. (2) Le troisième jour de son absence au plus tard, le salarié est obligé de soumettre à l'employeur un certificat médical attestant son incapacité de travail et sa durée prévisible. (3) L'employeur averti conformément au paragraphe (1) ou en possession du certificat médical visé au paragraphe (2) n'est pas autorisé, même pour motif grave, à notifier au salarié la résiliation de son contrat de travail, ou le cas échéant, la convocation à l'entretien préalable visé à l'article L.124.2 pour une période de vingt-six semaines au plus à partir du jour de la survenance de l'incapacité de travail. [...] Les dispositions des alinéas 1 et 2 cessent d'être applicables à l'égard de l'employeur si la présentation du certificat médical n'est pas effectuée avant l'expiration du troisième jour d'absence du salarié. La résiliation du contrat effectuée en violation des dispositions du présent paragraphe est abusive* ».

En l'espèce, en application de l'article 58 du Nouveau Code de procédure civile suivant lequel il incombe à chaque partie de prouver les faits nécessaires au succès de sa prétention, il revient à PERSONNE1.) de prouver qu'il avait satisfait, à la date du licenciement du 21 septembre 2022, aux obligations légales prévues par l'article

L.121-6 précité du code du travail s'agissant de la période d'incapacité de travail alléguée, soit du 30 août 2022 au 19 octobre 2022, pour laquelle PERSONNE1.) produit un certificat médical d'incapacité de travail établi par le docteur PERSONNE6.) du 30 août 2022.

Il y a toutefois lieu de constater que PERSONNE1.) ne verse aucune preuve qu'il aurait informé la société SOCIETE1.) s.à r.l. en faillite dans les formes requises par les alinéas (1) et (2) de l'article L.121-6 du code du travail.

À cette carence de preuve de deux faits précis, il ne saurait être suppléé par les seules mentions « CNS » pour les dates des 1<sup>er</sup> au 21 septembre 2022 sur la fiche de salaire du mois de septembre 2022 (celle d'août 2022 n'étant en tout état de cause pas versée), ce d'autant plus qu'il est constant que l'épouse de PERSONNE1.), PERSONNE5.), embauchée par le requérant, était, en qualité d'« *office manager* », en charge de la comptabilisation des absences des salariés, le tout à quelques semaines de la déclaration de faillite.

Le moyen de PERSONNE1.) tiré de la violation de l'interdiction de licencier en période de maladie n'est dès lors pas fondé.

#### Quant à la précision des motifs du licenciement

PERSONNE1.) conteste que la lettre de licenciement remplisse le caractère de précision légalement requis. Elle ne ferait référence à aucun fait précis qui permettrait au requérant de comprendre le ou les faits à la base du licenciement. L'employeur serait resté vague sur les éléments factuels qu'il invoque à la charge du requérant ; l'employeur qui licencierait un salarié pour faute grave serait obligé de fournir la date précise des événements reprochés au salarié et l'emploi des termes « *pour l'exercice 2021* » et « *en juin 2021* » ne remplirait pas ce critère.

La société SOCIETE1.) s.à r.l. en faillite soutient que la lettre de licenciement serait suffisamment précise, en ce qu'elle fournirait une motivation détaillée des faits reprochés à la partie demanderesse.

Aux termes de l'article L.124-10 (3) du code du travail, « *la notification de la résiliation immédiate pour motif grave doit être effectuée au moyen d'une lettre recommandée à la poste énonçant avec précision le ou les faits reprochés au salarié et les circonstances qui sont de nature à leur attribuer le caractère d'un motif grave* ».

Les motifs du licenciement doivent être fournis avec une précision telle que leur énoncé même en révèle la nature et la portée exacte et permette d'une part au salarié d'apprécier s'ils ne sont pas illégitimes ou si le licenciement n'a pas le caractère d'un acte économiquement ou socialement anormal et, d'autre part, de faire la preuve de la fausseté ou de l'inanité des griefs invoqués.

L'article L.124-10 (3) précité permet à la partie qui subit la résiliation du contrat de connaître exactement le ou les faits qui lui sont reprochés et de juger ainsi, en pleine connaissance de cause, de l'opportunité d'une action en justice de sa part en vue d'obtenir paiement des indemnités prévues par la loi en cas de licenciement abusif. Cette disposition empêche en outre l'auteur de la résiliation d'invoquer *a posteriori* des motifs différents de ceux qui ont réellement provoqué la rupture. Elle permet finalement au Tribunal d'apprécier la gravité des fautes commises et d'examiner si les griefs

invoqués devant lui s'identifient à ceux notifiés par l'employeur à son salarié dans la lettre énonçant les motifs du licenciement.

En l'espèce, il y a lieu de retenir que les motifs du licenciement ont été énoncés avec précision dans la lettre de licenciement, alors que la partie défenderesse y a indiqué la nature des fautes que la partie demanderesse aurait commises dans l'exercice de ses fonctions, ainsi que les circonstances de fait et de temps ayant entouré ces faits, de sorte que la partie demanderesse n'a ainsi pas pu se méprendre sur les fautes lui reprochées. Plus particulièrement, s'agissant des circonstances de temps critiquées, la phrase « *les comptes annuels pour l'exercice 2021 ne sont toujours pas publiés* » ne saurait être mal comprise à la date de licenciement du 21 septembre 2022 et la phrase « *six mois plus tard, à savoir en juin 2021, vous avez décidé, une nouvelle fois, d'augmenter votre traitement à hauteur de 8.356,45,-EUR* » ne crée pareillement pas de marge d'interprétation.

Le moyen tiré du défaut de précision des motifs du licenciement n'est dès lors pas fondé.

### Examen du bien-fondé des motifs du licenciement

PERSONNE1.) demande, à titre principal, à voir déclarer le licenciement avec effet immédiat du 21 septembre 2022 dépourvu de cause réelle et sérieuse et, à titre subsidiaire, si les motifs devaient être considérés comme réels, ils ne seraient pas de nature à compromettre définitivement la confiance réciproque avec l'employeur, de sorte qu'il y aurait lieu de requalifier le licenciement prononcé en un licenciement avec préavis. Il n'aurait aucunement abandonné son poste, mais aurait été en arrêt maladie depuis le 20 juin 2022, ce dont son employeur aurait été parfaitement informé. En outre, la gestion de la société aurait appartenu au gérant de droit PERSONNE2.), sinon à son père PERSONNE7.), mais non pas à lui, en ce qu'il aurait occupé un simple poste de salarié. Les fautes de gestion qui auraient conduit à la situation financière désastreuse de la société, telles que le non-respect des dépôts des déclarations fiscales, le non-paiement des impôts de la société, non-publication des comptes annuels pour 2021, non-paiement des cotisations sociales ou encore de la TVA, seraient des tâches comptables qui ne relèvent pas de la responsabilité du requérant, qui n'aurait été que le salarié chargé des ventes de la société.

La société SOCIETE1.) s.à r.l. en faillite fait valoir que lors de l'établissement de l'inventaire de la faillite par la curatrice, le désordre aurait régné et entre les deux visites nécessaires à cet effet, il y aurait eu effraction et l'on aurait eu l'impression que quelqu'un avait fouillé les locaux. Au moment de la faillite, la société aurait employé 9 à 10 salariés : dans les bureaux auraient travaillé PERSONNE1.), son épouse PERSONNE5.) et une secrétaire, les autres salariés auraient plutôt été des techniciens. Le gérant sur le papier aurait été PERSONNE2.), dont le père, PERSONNE7.), serait dentiste et connaîtrait PERSONNE1.) depuis une vingtaine d'années. PERSONNE1.) aurait été le gérant de fait de la société : il aurait eu accès aux comptes, aurait signé les contrats et aurait payé les factures ; il réfuterait toutefois lui-même la qualification de gérant de fait, s'estimant être victime. La société aurait eu 10 véhicules en leasing, dont 4 sur lesquels PERSONNE1.) aurait été inscrit en tant que chauffeur, ainsi que 2 vélos électriques. Le montant total des dettes de la société SOCIETE1.) s.à r.l. en faillite s'élèverait à quelque 400.000 à 500.000 euros. PERSONNE1.) aurait déjà préalablement fait l'expérience de deux sociétés mises en faillite.

En vertu de l'article L.124-10 du code du travail, chacune des parties peut résilier le contrat de travail sans préavis ou avant l'expiration du terme, pour un ou plusieurs motifs graves procédant du fait ou de la faute de l'autre partie, avec dommages et intérêts à charge de la partie dont la faute a occasionné la résiliation immédiate.

Constitue un motif grave, tout fait ou toute faute qui rend immédiatement et définitivement impossible le maintien des relations de travail par le fait qu'ils compromettent définitivement la confiance réciproque indispensable entre l'employeur et le salarié.

Il appartient à l'employeur de prouver que le comportement du salarié rend impossible la continuation immédiate des relations contractuelles.

Dans l'appréciation des faits ou fautes, les juges tiennent compte du degré d'instruction du salarié, de ses antécédents professionnels, de sa situation sociale et de tous les éléments pouvant influencer sur sa responsabilité et des conséquences du licenciement. Le motif grave qui doit être constaté dans le chef de la personne licenciée est défini par la loi comme étant tout fait ou faute qui rend immédiatement et définitivement impossible le maintien des relations de travail, le fait assimilé à la faute devant résulter d'un comportement constitutif d'une violation des obligations découlant du contrat de travail ou des relations de travail.

Les juridictions du travail apprécient souverainement sur base des circonstances de l'espèce si la faute reprochée au salarié est suffisamment grave pour le licencier sans préavis.

L'appréciation du caractère grave et sérieux des motifs ne se fait pas *in abstracto* mais *in concreto*, en tenant compte notamment de la personnalité du salarié, de ses antécédents professionnels et du contexte global dans lequel les faits qui lui sont reprochés se sont produits (Cour 8<sup>ème</sup> ch., 11 juillet 2014, rôle n° 38355).

Par conséquent, il convient d'analyser si les reproches invoqués dans la lettre de licenciement sont établis et suffisent pour justifier le licenciement prononcé.

- *Examen du caractère réel des motifs contenus dans la lettre de licenciement*

Au vu des pièces versées, le Tribunal retient que l'existence des motifs suivants est établie par la société SOCIETE1.) s.à r.l. en faillite :

1)	« abandon de poste »	PERSONNE1.) manquant d'établir, <i>a minima</i> à partir du 30 août 2022, qu'il a rempli les conditions de l'article L.121-6 du code du travail, son absence à partir de ladite date est à considérer comme injustifiée à la date du 21 septembre 2022, jour de prononcé du licenciement.
2)	« (...) en vous gratifiant notamment de plusieurs véhicules de fonction pour votre usage personne. Ainsi, sur les dix véhicules que vous avez pris frauduleusement en leasing auprès	Les contrats de leasing des trois véhicules, avec effet respectivement aux 31 juillet 2020, 15 juin 2021 et 11 février 2022, sont versés et PERSONNE1.) est à chaque fois renseigné en

<p>de SOCIETE3.) à charge de SOCIETE1.), vous vous êtes attribué personnellement trois véhicules, à savoir</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- un véhicule Mercedes GLC d'une valeur de 62 740, 08,-EUR, du 31/07/2020 ;</li> <li>- un véhicule Mercedes GLE d'une valeur de 87.445, 80,-EUR, du 15/06/2021 ;</li> <li>- un véhicule Porsche TAYCAN d'une valeur de 135.493,73,-EUR du 11/02/2022 ».</li> </ul>	<p>tant que chauffeur. Ces contrats représentaient un coût total mensuel de 4.557,30 euros TTC pour la société SOCIETE1.) s.à r.l. en faillite, dépassant ainsi largement les prévisions du contrat de travail du 8 mai 2020 :</p> <p>« Voiture de fonction : Convenu entre parties SOCIETE4.) SA ou SOCIETE5.) Sarl mettra à disposition une voiture de société de type SUV ou familiale ».</p>
<p>3) « Vous avez inmanquablement commis des fautes caractérisées de gestion au préjudice de la société dont la situation financière est désastreuse. [...] Le Service Public fédéral belge poursuit également SOCIETE1.) pour l'acquittement de la TVA belge au 5 août 2022, des montants respectifs de 86 613,12,-EUR et de 41 659,05,-EUR. [...] Les cotisations sociales auprès du Centre Commun de la sécurité sociale sont également en souffrance à hauteur de 38 673,99,-EUR d'après l'extrait du 13 août 2022. [...] L'ensemble des fournisseurs mais encore SOCIETE2.) sont aux abois et réclament paiement des factures échues depuis un certain laps de temps ».</p>	<p>Dans la mesure où le « general sales manager » PERSONNE1.) était, a minima de par le contrat de travail du 8 mai 2020, responsable de la « gestion générales administratives » et de la « gestion des [...] des grands comptes », mais a également conclu divers contrats de leasing de voitures à son nom (voir sub 2)) et, suivant contrat de travail du 11 août 2021, a engagé son épouse PERSONNE5.) en tant qu'« office manager » (contrat qu'il a signé en tant que « general manager » et « employeur »), il ne saurait présentement se poser en simple salarié de la société SOCIETE1.) s.à r.l. en faillite, mais doit être considéré comme se trouvant à l'origine de dysfonctionnements ayant débouché sur les dettes substantielles envers divers créanciers tels le Service Public fédéral belge, le Centre commun de la sécurité sociale ou encore SOCIETE6.).</p>
<p>4) « Vous vous êtes arrogé le droit d'augmenter généreusement votre salaire, à plusieurs reprises, sans l'aval de Monsieur PERSONNE3.). [...] A partir du mois de janvier 2021, vous vous êtes accordé un traitement mensuel à hauteur de 6.553,47,-EUR. Six mois plus tard, à savoir en juin 2021, vous avez décidé, une nouvelle fois, d'augmenter votre traitement à hauteur de 8.356,45,-EUR. Celui-ci a été revalorisé le 1<sup>er</sup> octobre 2021 au montant de 8.565,27,-EUR. Ma mandante relève encore que depuis le 1<sup>er</sup> avril 2022, vous touchez, en dernier lieu, un salaire mensuel fixe de 8.779, 40,-EUR. Ces augmentations éhontées de salaires ne sont nullement justifiées et donc contestées avec force par ma mandante d'autant qu'elles ne sont</p>	<p>Il résulte des pièces versées que le salaire mensuel brut de PERSONNE1.) fixé au contrat de travail du 8 mai 2020 s'élevait à 5.400 euros à l'indice 834,76, tandis que celui sur la fiche de salaire de juin 2022 s'élevait à 8.779,40 euros hors leasing de voiture (d'un montant de 677,47 euros) – soit une augmentation de plus de 62 % du salaire mensuel sur une période de 24 mois.</p> <p>Tandis que, tel que détaillé sub 2) et 3), il est suffisamment démontré que PERSONNE1.) disposait des pouvoirs nécessaires au sein de la société SOCIETE1.) s.à r.l. en faillite pour mettre en œuvre cette augmentation de salaire à son profit, il ne résulte cependant aucunement des éléments du débat ni un consentement du gérant de droit à ces fins ni une contrepartie ou justification à ces augmentations.</p>

<i>pas en corrélation avec l'état des comptes de la société ».</i>	
--	--

Il convient ensuite d'examiner le caractère sérieux des motifs dont le caractère réel est retenu.

▪ *Examen du caractère sérieux des motifs dont le caractère réel est établi*

En premier lieu, un licenciement avec effet immédiat prononcé par l'employeur et devenu irrévocable par l'envoi de la lettre de licenciement, ne peut être, *post festum*, requalifié par les tribunaux en licenciement avec préavis. La décision qu'un salarié soit licencié avec effet immédiat ou avec préavis appartient à l'employeur seul (Cour, 3<sup>ème</sup> ch., 22 mars 2012, rôle n° 36465).

En l'espèce, la demande subsidiaire de PERSONNE1.) à voir requalifier le licenciement prononcé en un licenciement avec préavis n'est dès lors en tout état de cause pas fondée.

En second lieu, la faute grave doit résulter d'un comportement constitutif d'une violation des obligations découlant du contrat de travail ou des relations de travail et qu'il compromette définitivement la confiance réciproque indispensable entre l'employeur et le salarié. Un fait isolé grave, du moment qu'il est de nature à ébranler la confiance devant exister entre le salarié et son employeur et basée sur la loyauté des parties, est de nature à justifier un congédiement avec effet immédiat.

En l'espèce, l'absence injustifiée du « *general sales manager* » PERSONNE1.) de trois semaines, conjuguée aux faits détaillés *supra* sous les points 2) à 4), qui dénotent une forme de mépris envers la personne morale employeuse, constituent des fautes rendant immédiatement et définitivement impossible le maintien des relations de travail par le fait qu'elles avaient définitivement compromis la confiance réciproque indispensable entre employeur et salarié.

Dans les conditions ainsi exposées, les motifs se trouvant à la base du licenciement sont, outre le fait d'être réels, également à considérer comme sérieux, de manière à justifier licenciement pour faute grave prononcé le 21 septembre 2022.

Quant aux demandes indemnitaires

Dans la mesure où le licenciement avec effet immédiat du 21 septembre 2022 était justifié, PERSONNE1.) est à débouter de ses demandes en paiement d'une indemnité compensatoire de préavis et en indemnisation des préjudices matériel et moral dont il se prévaut.

Quant à la demande de PERSONNE1.) en paiement d'une indemnité pour congés non pris

PERSONNE1.) demande à voir condamner la société SOCIETE1.) s.à r.l. en faillite à lui payer une indemnité pour congé non pris évaluée au montant de (15,16 jours =) 6.153,74 euros.

La société SOCIETE1.) s.à r.l. en faillite conclut au rejet de la demande.

En vertu de l'article L.233-12 du code du travail, « [...] 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 ».

La fiche de salaire de PERSONNE1.) de septembre 2022 renseigne un solde de congés non pris de 121,33 heures (équivalant à 15,16 jours).

En cas de contestation sur le congé redû, il appartient à l'employeur de prouver que le salarié a bénéficié du congé légal auquel il avait droit, soit par la production du livre sur le congé légal des salariés qui sont à son service et qu'il est obligé de tenir conformément à l'article L.233-17 du code du travail, soit par d'autres moyens de preuve.

En l'espèce, si la société SOCIETE1.) s.à r.l. en faillite déclare nourrir des doutes quant à l'exactitude des fiches de salaire pour avoir été établies sous l'égide de PERSONNE1.) et de son épouse PERSONNE5.), elle ne produit cependant pas, comme elle en aurait la charge, d'éléments de preuve qui contrediraient les mentions de la fiche de salaire de septembre 2022.

En revanche, s'agissant du salaire mensuel de référence pour le calcul de l'indemnité pour congé non pris, s'il est de principe que sont pris en considération les rémunérations de référence correspondant à la date du départ du salarié, il demeure que les augmentations de salaire que PERSONNE1.) s'est octroyées participaient des motifs justifiés de licenciement pour faute grave (voir *supra*), de sorte qu'en l'espèce, le salaire mensuel brut de référence ne saurait être celui perçu par le requérant en septembre 2022 au moment du licenciement (s'étant élevé, en juin 2022, à 8.779,40 euros par mois), mais celui fixé au contrat (synallagmatique) de travail du 8 mai 2020, soit 5.400 euros à l'indice 834,76, qui correspond à 5.673,31 euros à l'indice 877,01, lequel était applicable au 21 septembre 2022, date du licenciement.

Dans les conditions ainsi exposées, la demande de PERSONNE1.) est à déclarer fondée pour le montant de  $[(5.673,31 / 173) \text{ euros par heure} \times 121,33 \text{ heures} =] 3.978,86 \text{ euros}$ .

#### Quant à la demande de l'État du Grand-Duché de Luxembourg

Tant PERSONNE1.) que la société SOCIETE1.) s.à r.l. en faillite concluent, à titre principal, au rejet de la demande de l'État du Grand-Duché de Luxembourg, sinon se rapportent-elles à prudence de justice.

L'article L.521-4 (6) du code du travail dispose que « le jugement ou l'arrêt déclarant justifié le licenciement du salarié ou non justifiée la démission du salarié motivée par un acte de harcèlement sexuel ou moral ou des motifs graves procédant du fait ou de la faute de l'employeur condamne ce dernier à rembourser au Fonds pour l'emploi, le cas échéant de façon échelonnée, tout ou partie des indemnités de chômage lui versées par provision ».

Le salarié licencié avec effet immédiat doit non seulement intenter une action contre l'employeur tendant à voir déclarer abusif le licenciement pour être recevable à demander de se voir relever de l'exclusion aux indemnités de chômage inscrite à l'article L.521-4 (1) *sub* 2 du code du travail, mais encore devra-t-il, en application de l'article L.521-4 (6) du code du travail, rembourser au Fonds pour l'emploi, si le licenciement est déclaré justifié, tout ou partie, le cas échéant de façon échelonnée, les indemnités de chômage lui versées par provision.

En l'espèce, il résulte des pièces versées que l'État du Grand-Duché de Luxembourg a versé le montant de 37.835,85 euros à titre d'indemnités de chômage brutes à PERSONNE1.), dont le licenciement pour faute grave était pourtant justifié.

Sa demande en remboursement est partant à déclarer fondée pour ce montant.

### Récapitulatif des demandes déclarées fondées

La demande de l'État du Grand-Duché de Luxembourg dirigée contre PERSONNE1.) est fondée pour le montant de 37.835,85 euros bruts, avec les intérêts légaux à partir du 9 janvier 2024, date de la formulation de la demande à l'audience, de sorte qu'il y a lieu de prononcer la condamnation afférente à l'égard du requérant.

La demande de PERSONNE1.) en paiement d'une indemnité pour congés non pris est à déclarer fondée pour le montant de 3.978,86 euros.

Il est rappelé que la société SOCIETE1.) s.à r.l. en faillite est en état de faillite. Le Tribunal du travail doit dès lors se limiter à constater l'existence des créances et à en fixer les quanta ; aucune condamnation ne saurait être prononcée.

L'état de faillite de la société SOCIETE1.) s.à r.l. en faillite a encore pour conséquence que le Tribunal ne puisse allouer d'intérêts postérieurs au jugement déclaratif de faillite, ni, par ailleurs, prononcer de majoration du taux d'intérêt de trois points à l'expiration d'un délai de trois mois à compter de la notification du présent jugement, tel que demandé par PERSONNE1.). En revanche, la demande en allocation des intérêts légaux de PERSONNE1.) est à déclarer fondée pour la période comprise entre le 6 octobre 2022 (date de la requête introductive d'instance) et le 23 octobre 2022 (veille du jugement déclaratif de faillite de la société SOCIETE1.) s.à r.l. en faillite).

### 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 en quoi il serait inéquitable de laisser à sa charge les frais exposés par lui et non compris dans les dépens, sa demande en allocation d'une indemnité de procédure n'est pas fondée.

- *Frais et dépens de l'instance*

Au vu de l'issue du litige, il y a lieu de faire masse des frais et dépens de l'instance et de les imposer pour moitié à PERSONNE1.) et pour moitié à charge de la masse de la faillite de la société SOCIETE1.) s.à r.l. en faillite.

**PAR CES MOTIFS :**

le Tribunal du travail de Luxembourg,  
statuant contradictoirement et en premier ressort,

vidant l'instance et déboutant de toutes autres conclusions comme mal fondées,

dit justifié le licenciement avec effet immédiat prononcé par la société SOCIETE1.) s.à r.l. en faillite en date du 21 septembre 2022 à l'encontre de PERSONNE1.),

dit non fondées les demandes de PERSONNE1.) en paiement d'une indemnité compensatoire de préavis et en indemnisation des préjudices matériel et moral dont il se prévaut,

dit fondée la demande de PERSONNE1.) en paiement d'une indemnité pour congés non pris pour le montant de 3.978,86 euros, avec les intérêts au taux légal sur la période comprise entre le 6 octobre 2022 et le 23 octobre 2022,

fixe la créance de PERSONNE1.) à l'égard de la société SOCIETE1.) s.à r.l. en faillite au montant de 3.978,86 euros, avec les intérêts au taux légal sur la période comprise entre le 6 octobre 2022 et le 23 octobre 2022,

dit fondée la demande de l'État du Grand-Duché de Luxembourg, pris en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'emploi, en ce qu'elle est dirigée contre PERSONNE1.), pour le montant de 37.835,85 euros, avec les intérêts légaux à partir du 9 janvier 2024, jusqu'à solde,

partant condamne PERSONNE1.) à payer à l'État du Grand-Duché de Luxembourg, pris en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'emploi, le montant de 37.835,85 euros, avec les intérêts légaux à partir du 9 janvier 2024, jusqu'à solde,

dit non fondée la demande de PERSONNE1.) en allocation d'une indemnité de procédure sur base de l'article 240 du Nouveau Code de procédure civile,

fait masse des frais et dépens de l'instance et les impose pour moitié à PERSONNE1.) et pour moitié à charge de la masse de la faillite de la société SOCIETE1.) s.à r.l. en faillite.

Ainsi fait et jugé par Christian ENGEL, juge de paix à Luxembourg, siégeant comme Président du Tribunal du travail, et les assesseurs prédits et prononcé par le Président

à ce délégué, assisté de la greffière Daisy PEREIRA, en audience publique, date qu'en tête, à la Justice de Paix à Luxembourg.

Christian ENGEL,  
juge de paix

Daisy PEREIRA,  
greffière