

Texte pseudonymisé

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

Rép.no 2679/2023
(rôle L-TRAV-336/2022)

AUDIENCE PUBLIQUE DU 20 OCTOBRE 2023

Le tribunal du travail de et à Luxembourg a rendu le **j u g e m e n t** qui suit

dans la cause **e n t r e** :

PERSONNE1.), ci-avant au service de **la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) S.à r.l.**, demeurant à L-ADRESSE1.),

demandeur, comparant par Maître Laurence LELEU, avocat à la Cour, demeurant à Luxembourg,

e t

la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) S.à r.l., anciennement établie à L-ADRESSE2.), inscrite au registre de commerce et des sociétés de Luxembourg sous le numéro NUMERO1.), déclarée en état de faillite par jugement du tribunal d'arrondissement de Luxembourg du 24 octobre 2022, nommant curateur Maître Astrid BUGATTO, avocat à la Cour, demeurant à L-ADRESSE3.),

défenderesse actuellement en faillite, comparant par son curateur, Maître Astrid BUGATTO, avocat à la Cour, demeurant à Luxembourg.

en présence de **l'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG**, pris en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'Emploi, représenté par son Ministre d'Etat, établi à L-ADRESSE4.), dûment informé, comparant par Maître François KAUFFMAN, avocat à la Cour, demeurant à Luxembourg.

P R E S E N T S :

- **Vanessa WERCOLLIER**, juge de paix de et à Luxembourg, siégeant comme Présidente du tribunal du travail de et à Luxembourg ;

- **Véronique WAGENER**, assesseur – employeur ;

- **Patrick BASEGGIO**, assesseur – salarié ;

les deux derniers dûment assermentés ;

- **Michèle GIULIANI**, greffière.

FAITS :

Suite à la requête déposée le 16 juin 2022 au greffe du tribunal du travail par PERSONNE1.), les parties furent convoquées avec l'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, pris en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'Emploi, à l'audience publique du lundi, 1^{er} août 2022.

A l'appel de la cause à l'audience publique dont question, la société défenderesse comparut par Maître Katia AÏDARA, tandis que l'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, pris en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'Emploi, comparut par Maître François KAUFFMAN. L'affaire fut alors contradictoirement remise au vendredi, 16 septembre 2022 pour fixation des plaidoiries.

A l'audience publique du vendredi, 16 septembre 2022, l'affaire fut contradictoirement refixée au vendredi, 06 janvier 2023 pour plaidoiries.

La société à responsabilité limitée SOCIETE1.) S.à r.l. fut déclarée en état de faillite par jugement du tribunal d'arrondissement de Luxembourg en date du 24 octobre 2022, nommant curateur Maître Astrid BUGATTO.

A l'appel de la cause à l'audience publique du vendredi, 06 janvier 2023, l'affaire fut contradictoirement remise au vendredi, 24 mars 2023.

A l'appel de la cause à l'audience publique du vendredi, 24 mars 2023, l'affaire fut contradictoirement remise au mardi, 23 mai 2023.

A l'audience publique du mardi, 23 mai 2023, l'affaire fut contradictoirement refixée au mardi, 26 septembre 2023.

A l'audience publique du mardi, 26 septembre 2023, l'affaire fut utilement retenue. Lors de cette audience, Maître Laurence LELEU, le mandataire de la partie requérante, et Maître Astrid BUGATTO, en sa qualité de curateur de la société défenderesse entretemps faillie, furent entendus en leurs moyens et prirent les conclusions reprises dans les considérants du présent jugement, tandis que l'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, pris en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'Emploi, comparut par Maître Catherine GREVEN en remplacement de Maître François KAUFFMAN.

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

le jugement qui suit:

1. Indications de procédure

Par requête déposée au greffe le 16 juin 2022, PERSONNE1.) a fait convoquer son ancien employeur la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) S.à r.l., déclarée en faillite par jugement du 24 octobre 2022, représentée par son curateur Maître Astrid BUGATTO, (ci-après la société SOCIETE1.) à comparaître devant le tribunal du travail de ce siège aux fins de déclarer le licenciement avec préavis du 31 mars 2022 abusif et de l'entendre condamner, sous le bénéfice de l'exécution provisoire, au paiement des montants actualisés suivants :

- Commissions	11.058,27 €
- Frais du mois de mai 2022	544,72 €
- Chèque-repas	388,80 €
- Dommage matériel	21.781,48 €
- Dommage moral	2.500,00 €
- Honoraires d'avocat	1.760,50 €

à chaque fois avec les intérêts légaux majorés à partir de la demande en justice, jusqu'à solde.

PERSONNE1.) sollicite en outre l'allocation d'une indemnité de procédure de 2.000,- euros sur base de l'article 240 du Nouveau Code de Procédure Civile.

A l'audience des plaidoiries, PERSONNE1.) a déclaré renoncer à sa demande relative aux arriérés de salaire et aux congés non pris.

L'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, pris en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'Emploi, (ci-après l'ETAT) a requis acte qu'il demandait sur base de l'article L.521-4 du Code du travail la fixation de sa créance à l'égard de la société SOCIETE1.), pour autant qu'il s'agisse de la partie mal fondée au fond du litige, au montant de 31.758,37 euros, avec les intérêts au taux légal à partir des décaissements, à titre des indemnités de chômage qu'il a versées à PERSONNE1.).

La demande, régulière en la forme, est recevable.

2. Faits

Par contrat de travail à durée indéterminée du 18 mars 2021, PERSONNE1.) a été engagé par la société SOCIETE1.) en qualité de « Responsable Commercial ».

Par courrier recommandé du 31 mars 2022, PERSONNE1.) a été licencié avec préavis de deux mois et dispense de prestation du préavis.

Par courrier recommandé du 5 avril 2022, PERSONNE1.) a demandé la communication des motifs gisant à la base de son licenciement.

Par courrier recommandé du 4 mai 2022, le mandataire de la société SOCIETE1.) a fourni à PERSONNE1.) les motifs suivants :

SCAN

3. Appréciation

3.1 Le licenciement avec préavis du 31 mars 2022

PERSONNE1.) fait valoir que les motifs invoqués à la base de son licenciement manqueraient de précision.

Il fait encore valoir qu'il serait fallacieux et infondé de prétendre qu'il n'aurait pas accompli l'ensemble de ses tâches et responsabilités pour lesquelles il aurait été engagé en tant que responsable commercial.

Il conteste les prétendues négligences fautives invoquées par la société SOCIETE1.) ainsi que le moyen selon lequel il aurait usé d'un comportement irrespectueux.

Il conclut à voir déclarer le licenciement abusif.

La société SOCIETE1.) fait valoir que les motifs invoqués seraient précis, réels et sérieux eu égard aux courriers électroniques annexés à la lettre de motifs.

Elle conclut à voir déclarer le licenciement régulier et justifié.

Aux termes de l'article L.124-5 du Code du travail :

« (1) Dans un délai d'un mois à compter de la notification du licenciement conformément aux dispositions de l'article L.124-3, le salarié peut, par lettre recommandée, demander à l'employeur les motifs du licenciement.

(2) L'employeur est tenu d'énoncer avec précision par lettre recommandée, au plus tard un mois après la notification de la lettre recommandée, le ou les motifs du licenciement liés à l'aptitude ou à la conduite du salarié ou fondés sur les nécessités du fonctionnement de l'entreprise, de l'établissement ou du service qui doivent être réels et sérieux.

A défaut de motivation écrite formulée avant l'expiration du délai visé à l'alinéa qui précède, le licenciement est abusif. »

Les motifs du congédiement 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 congédiement 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.124-5(2) 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 congédiement 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 juge 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 congédiement.

La cause réelle du licenciement implique un élément matériel, constitué par un fait concret susceptible d'être prouvé et un élément psychologique, c'est-à-dire le motif énoncé par l'employeur doit être exact et fournir la cause déterminante qui a provoqué la rupture.

La cause sérieuse revête une certaine gravité qui rend impossible, sans dommage pour l'entreprise, la continuation des relations de travail. La faute ainsi envisagée s'insère en quelque sorte entre la cause légère, exclusive de rupture du contrat et la faute grave, privative de préavis et d'indemnités de rupture. Le critère décisif de cette faute, justifiant le licenciement avec préavis, est l'atteinte au bon fonctionnement de l'entreprise.

En l'espèce, la société SOCIETE1.) reproche à PERSONNE1.) ses manquements dans l'accomplissement des tâches et responsabilité définies au contrat de travail, ses négligences fautives et son attitude irrespectueuse vis-à-vis de la hiérarchie.

Afin d'établir le caractère réel et sérieux du licenciement, la société SOCIETE1.) se réfère aux courriers électroniques annexés à la lettre de motifs.

A la lecture des cinq courriers électroniques annexés, le tribunal constate qu'aucune faute dans le chef d'PERSONNE1.) ne résulte des échanges versés en cause.

En effet, il ne s'agit que de simples échanges entre parties desquels l'on ne saurait conclure à des manquements dans l'accomplissement de ses tâches, à des négligences fautives ou à une attitude irrespectueuse.

Ces courriers électroniques à eux seuls ne sauraient justifier un licenciement avec préavis de sorte qu'il est à déclarer abusif.

3.2 Demandes indemnitaires

3.2.1 Domage matériel

PERSONNE1.) fait valoir s'être inscrit auprès de l'ADEM comme demandeur d'emploi et avoir fait des recherches pendant 7 mois. Eu égard à son âge (57 ans) et à ses recherches infructueuses, il explique avoir créé sa propre entreprise dont il serait le gérant technique.

Il conclut suivant décompte versé à l'audience des plaidoiries à voir indemniser son dommage matériel en relation causale avec le licenciement abusif à hauteur de 21.781,48 euros correspondant à une période de référence de juin 2022 à mai 2023 et à la différence entre son dernier salaire brut et les prestations de chômage touchées (juin 2022 à janvier 2023) puis à la différence entre son dernier salaire brut et sa nouvelle rémunération en qualité de gérant indépendant (janvier 2023 à mai 2023).

La société SOCIETE1.) conteste le dommage matériel réclamé au motif qu'PERSONNE1.) n'aurait été à son service que pour une période de 1 an, qu'il n'aurait fait que quelques recherches d'emploi pendant son préavis pour après arrêter ses recherches.

N'ayant pas fourni d'effort concret pour retrouver un nouveau travail, la société SOCIETE1.) conclut au débouté de la demande.

Conformément à l'article L.124-12 du Code du travail, le salarié a droit, en principe, à des dommages-intérêts tenant compte du préjudice subi par lui du fait de son licenciement abusif.

Dans la fixation des dommages-intérêts, il y a lieu de tenir compte notamment de la nature de l'emploi et de l'ancienneté de service de l'employé ainsi que des intérêts légitimes tant de l'employé que de ceux de l'employeur.

Si l'indemnisation du dommage matériel d'un salarié licencié abusivement doit être aussi complète que possible, seul le dommage qui se trouve en relation causale directe avec le congédiement doit être indemnisé.

Ainsi, les pertes subies ne sont à prendre en considération que pour autant qu'elles se rapportent à une période qui aurait dû raisonnablement suffire pour permettre au salarié licencié de trouver un nouvel emploi, le salarié étant obligé de faire tous les efforts pour trouver un emploi de remplacement. En effet, le salarié licencié doit prouver qu'il a entrepris les démarches nécessaires pour retrouver un nouvel emploi, afin de pouvoir invoquer la relation causale entre l'éventuel préjudice matériel et le licenciement dont il a fait l'objet.

Le salarié est obligé de minimiser son préjudice et de faire tous 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 (Cour d'appel, 7 juillet 2005, numéro 29523 du rôle).

En l'espèce, il résulte des pièces versées en cause qu'PERSONNE1.) a fait deux recherches d'emploi au mois d'avril 2022 et cinq recherches d'emploi au mois de mai 2022.

Après la fin de son préavis, PERSONNE1.) a fait une recherche d'emploi au mois de juin 2022 puis il n'a fait plus aucune recherche d'emploi.

PERSONNE1.) n'ayant fait plus aucune recherche d'emploi après la fin de son préavis avec dispense de prestation de travail et s'étant volontairement retiré du marché du travail en créant sa propre entreprise au mois de novembre 2022, les pertes de salaires postérieures au préavis se trouvent en relation causale directe avec son inactivité et ne se trouvent plus en relation causale directe avec le licenciement abusif.

La demande d'PERSONNE1.) en réparation de son préjudice matériel n'est par conséquent pas fondée.

3.2.2 Dompage moral

PERSONNE1.) conclut à se voir allouer la somme de 2.500,- euros à titre d'indemnisation de son préjudice moral.

La société SOCIETE1.) conteste la demande alors qu'PERSONNE1.) n'établirait pas de lien causal entre le licenciement et son préjudice moral allégué.

PERSONNE1.) a droit à la réparation du préjudice moral consécutif à son licenciement abusif. Ce préjudice correspond en principe à l'atteinte à sa dignité de salarié et à l'anxiété quant à sa situation professionnelle et financière.

Il est de principe que le préjudice moral, à l'instar du préjudice matériel n'est indemnisable qu'à condition que son existence soit établie.

Si 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 dépend 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 rechercher un nouvel emploi lui a causé des tracas.

Même si PERSONNE1.) n'a pas prouvé que la recherche d'un nouvel emploi lui a causé des tracas particuliers et qu'il s'est fait des soucis pour son avenir professionnel, il a cependant subi un préjudice moral du fait de l'atteinte portée à sa dignité de salarié qui, compte tenu de sa faible ancienneté et des circonstances du licenciement, est à fixer ex æquo et bono à la somme de 500,- euros.

3.2.3 Chèques-repas

PERSONNE1.) fait valoir que la valeur des chèques-repas, avantage en nature, n'aurait pas été versé pendant les deux mois de préavis.

Il soutient que la société SOCIETE1.) lui redevrait la somme de 388,80 euros (18 x 10,8 par mois).

La société SOCIETE1.) conteste la demande alors qu'il ne s'agirait pas d'un droit acquis, l'avantage allégué par PERSONNE1.) ne figurant pas dans les fiches de salaire ou dans le contrat de travail conclu entre parties.

Les tickets-repas constituent un avantage en nature et sont à convenir librement entre l'employeur et le salarié.

Du moment que ces tickets-repas sont repris dans le contrat de travail, ils constituent un élément de la rémunération.

En l'espèce, le tribunal constate que le contrat de travail ne prévoit rien quant à des chèques-repas mais suivant les fiches de salaire versées en cause la société SOCIETE1.) a attribué à PERSONNE1.) des chèques-repas d'une valeur de 10,80 euros alors que la participation d'PERSONNE1.) était de 2,80 euros.

Jusqu'à l'expiration du délai de préavis, la dispense ne doit entraîner pour le salarié aucun désavantage (L.124-9 (1) al. 2). En particulier, elle ne doit entraîner aucune diminution des salaires, traitements, indemnités et autres avantages auxquels il aurait pu prétendre s'il avait accompli son travail. (voir en ce sens : Jean-Luc PUTZ, comprendre et appliquer le droit du travail, 5e édition, numéro 519)

La demande d'PERSONNE1.) doit partant être déclarée fondée à hauteur du montant réclamé soit 388,80 euros.

3.2.4 Frais de mai 2022

PERSONNE1.) fait valoir que la société SOCIETE1.) lui redevrait encore la somme de 544,72 euros, comprenant le montant de 240,- euros alloué par la société SOCIETE1.) dès le début des rapports contractuels, à titre de remboursement de ses frais pour le mois de mai 2022.

Il explique qu'il aurait convenu avec la société SOCIETE1.) que tous les mois la société SOCIETE1.) lui paierait la somme forfaitaire de 240,- euros à titre de remboursement de frais en sus des frais pour lesquels il devrait présenter des justifications.

La société SOCIETE1.) conteste qu'il aurait été convenu qu'un montant de 240,- euros serait payé de manière forfaitaire à PERSONNE1.) en sus des frais dûment justifiés.

En l'espèce, le tribunal constate qu'il ne résulte d'aucune pièce versée en cause, et notamment des fiches de salaire, qu'il y ait eu accord entre parties que la société SOCIETE1.) verse à PERSONNE1.) un forfait de 240,- euros en sus des frais dûment justifiés.

Suivant ordonnance de référé du 12 août 2022, la société SOCIETE1.) a été condamnée à payer à PERSONNE1.) la somme de 495,09 euros à titre de remboursement des frais de mai 2022 sur le montant de 799,81 euros réclamé.

PERSONNE1.) verse trois tickets Visa pour du mazout portant sur les montants de 122,93 euros, 125,- euros et 56,79 euros, soit pour le montant total de 304,72 euros correspondant au solde restant de la note de frais du mois de mai 2022.

La demande d'PERSONNE1.) est dès lors à déclarer fondée pour le montant de 304,72 euros.

3.2.5 Commissions

PERSONNE1.) expose qu'il aurait été contractuellement prévu que le salarié avait droit à des commissions variables en fonction des ventes opérées et payables trimestriellement, commission sur le matériel (et produits) à partir d'un montant de 25.000,- euros. Un pourcentage de 3% aurait été prévu sur la vente du matériel.

Il fait valoir qu'une première commission de 2.376,62 euros lui aurait été versé en septembre 2021 et une deuxième commission de 3.139,69 euros en décembre 2021.

Il soutient que sur base de son tableau établi en fonction des factures-bons de commandes remis à la société SOCIETE1.) dans le cadre de l'exécution de son contrat de travail, la société SOCIETE1.) lui redevrait encore la somme de 11.058,27 euros.

Quant au tableau établi par la société SOCIETE1.) et versé aux débats, PERSONNE1.) fait valoir les contestations suivantes :

1. Le tableau produit par l'employeur reprend des clients pour lesquels aucune commission n'a été donnée : clinique dentaire de ENSEIGNE1.) où il n'y a pas de facture produite d'ailleurs Il en est de même de ENSEIGNE2.) ou encore ENSEIGNE3.)

2. Le tableau reprend des montants erronés : ENSEIGNE4.) facture de 11.736,90 HTVA alors que le tableau reprend 5868,45 - pièce 10 - pièce 32 des factures mentionnées par en pièce 6 de Me BUGATTO / ENSEIGNE5.) - 17.706,61 facturés 14.559,91 repris au tableau - pièce 34 ENSEIGNE6.) - 1717 sur la facture HTVA - 1690 dans le tableau- Olap SPRL pour un montant de 3719,12 et une facture de 3777,12 – pièce 49 ENSEIGNE7.) - facture 1959,24 - contre 1.781 dans le tableau - pièce 53 ENSEIGNE3.) - 5.612,93 pour 5.454,24 dans le tableau

3. Le tableau reprend des clients non repris dans le tableau : ENSEIGNE8.) 10.941,32 € HWA pièce 9 des factures mentionnées - pièce 13 idem - pièce 24 - pièce 25 - pièce 30 a - pièces 54 - 55-56

4. Le tableau de l'employeur mentionne un prétendu paiement de 3.524,21 € qui lui aurait versé sur sa fiche en mars 2022, ce qui est totalement faux. Ce paiement n'a jamais été effectué et n'est aucunement repris dans la fiche de salaire de mars 2022 (voir fiche de salaire versée à titre de pièce 5 de la farde (I) de Me Leleu).

La société SOCIETE1.) conteste la demande d'PERSONNE1.) alors que ce dernier se baserait sur un tableau établi de manière unilatérale sans pièces à l'appui.

Suivant le tableau établi par ses soins sur base des factures établies, elle fait valoir avoir réglé des commissions à PERSONNE1.) en septembre 2021 (2.376,62 euros), en décembre 2021 (3.139,69 euros) et en mars 2022 (3.524,21 euros) de sorte qu'elle aurait réglé tous les montants redus à PERSONNE1.).

PERSONNE1.) conteste avoir reçu paiement du montant de 3.524,21 euros au mois de mars 2022.

Aux termes de l'article 7 du contrat de travail conclu entre parties, le salarié a droit à des commissions variables et payables trimestriellement. Sur les produits et matériels une commission sera calculée seulement à partir d'un montant de 25.000 euros HTVA et plus afin d'assurer le salaire mensuel brut fixe. Sur le matériel (type gros matériel) une commission sera attribuée en fonction d'une marge restante de minimum 30%.

Un pourcentage de 4% brut sur les produits et de 3% brut sur le matériel en cas de chiffre d'affaires de 25.000,- euros et plus a ainsi été convenu entre parties.

En l'espèce, il résulte du tableau établi par la société SOCIETE1.) que la somme totale de 9.040,52 euros est redue à PERSONNE1.) à titre de commissions pour les années 2021 et 2022.

Suivant fiches de salaire versées en cause, les montants de 2.376,62 euros et 3.139,69 euros ont été réglés à PERSONNE1.).

Il ne résulte d'aucune pièce que la société SOCIETE1.) ait réglé le montant de 3.524,21 euros à PERSONNE1.).

Quant au tableau établi par PERSONNE1.), il y a lieu de constater qu'il s'agit d'un tableau unilatéral qui se base sur aucune pièce de sorte que ce dernier ne saurait avoir la moindre valeur probante afin de procéder au calcul des commissions.

Il ne résulte d'ailleurs pas des termes du contrat de travail que le calcul des commissions serait à faire sur base des bons de commandes.

Quant au tableau établi par la société SOCIETE1.), il y a lieu de constater que la société SOCIETE1.) verse l'ensemble des factures reprises dans le tableau.

Contrairement à ce qui est soutenu par PERSONNE1.), il résulte du tableau que des commissions ont été données à PERSONNE1.) pour les clients clinique dentaire de ENSEIGNE1.), ENSEIGNE2.) et ENSEIGNE3.) et que les factures concernant ces clients ont été versées.

Quant aux montants erronés qui auraient été repris dans le tableau par la société SOCIETE1.), le tribunal constate que les montants des factures ENSEIGNE4.),

ENSEIGNE5.), ENSEIGNE6.), ENSEIGNE9.), ENSEIGNE7.) et ENSEIGNE3.) relatives au matériel ont été repris dans le tableau.

Les factures du client ENSEIGNE8.) sont en outre versés.

Les contestations d'PERSONNE1.) en relation avec le tableau établi par la société SOCIETE1.) sont dès lors à écarter.

Eu égard aux développements qui précèdent, la demande d'PERSONNE1.) est à déclarer fondée à hauteur de 3.524,21 euros correspondant aux commissions pour le mois de mars 2022.

3.3 Demande de l'ETAT

L'ETAT, 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 fixation de sa créance à l'égard de la société SOCIETE1.), pour autant qu'il s'agisse de la partie mal fondée au fond du litige, au montant de 31.758,37 euros avec les intérêts au taux légal à partir des décaissements à titre des indemnités de chômage qu'il a versées à PERSONNE1.).

Or, d'après l'article L.521-4, 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 sur la 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 d'PERSONNE1.) en réparation du préjudice matériel qu'il aurait subi du fait de son licenciement 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 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.

3.4 Demande en condamnation

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

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

Il y a partant lieu de fixer la créance d'PERSONNE1.) à l'égard de la société SOCIETE1.) à titre de dommage moral au montant de 500,- euros avec les intérêts au taux légal à partir du 16 juin 2022, date du dépôt de la requête, jusqu'au 24 octobre 2022, date de la faillite, et à renvoyer le requérant à se pourvoir pour l'admission de la créance ci-avant fixée devant qui de droit.

Il y a encore lieu de fixer la créance d'PERSONNE1.) à l'égard de la société SOCIETE1.) à titre de chèques-repas impayés au montant de 388,80 euros avec les intérêts au taux légal à partir du 16 juin 2022, date du dépôt de la requête, jusqu'au 24 octobre 2022, date de la faillite, et à renvoyer le requérant à se pourvoir pour l'admission de la créance ci-avant fixée devant qui de droit.

Il y a encore lieu de fixer la créance d'PERSONNE1.) à l'égard de la société SOCIETE1.) à titre de remboursement des frais pour le mois de mai 2022 au montant de 304,72 euros avec les intérêts au taux légal à partir du 16 juin 2022, date du dépôt de la requête, jusqu'au 24 octobre 2022, date de la faillite, et à renvoyer le requérant à se pourvoir pour l'admission de la créance ci-avant fixée devant qui de droit.

Il y a finalement lieu de fixer la créance d'PERSONNE1.) à l'égard de la société SOCIETE1.) à titre de commissions au montant de 3.524,21 euros avec les intérêts au taux légal à partir du 16 juin 2022, date du dépôt de la requête, jusqu'au 24 octobre 2022, date de la faillite, et à renvoyer le requérant à se pourvoir pour l'admission de la créance ci-avant fixée devant qui de droit.

3.5 Demande en paiement des honoraires d'avocat

PERSONNE1.) demande à voir condamner la société SOCIETE1.) à lui payer une indemnité de 1.760,50 euros à titre de frais et honoraires d'avocats exposés par lui pour couvrir les honoraires de son conseil, auquel il a dû faire appel pour exercer ses droits.

La société SOCIETE1.) conclut au rejet de la demande.

La jurisprudence luxembourgeoise admet que la circonstance que l'article 240 du Nouveau Code de Procédure Civile permet au juge, sur le fondement de l'équité, d'allouer à une partie un certain montant au titre des sommes non comprises dans les dépens, dont les honoraires d'avocat, n'empêche pas une partie de réclamer ces honoraires au titre de la réparation de son préjudice sur base de la responsabilité contractuelle ou délictuelle, à condition d'établir les éléments

conditionnant une telle indemnisation, à savoir une faute, un préjudice et une relation causale entre la faute et le préjudice.

Le lien de causalité entre la faute et le préjudice, à savoir le paiement des frais et honoraires à l'avocat, est non seulement donné lorsque le recours à l'avocat est légalement nécessaire pour assumer sa défense, mais également lorsque ce recours n'est qu'utile.

La question du caractère réparable ou non des frais et honoraires d'avocat est à apprécier « in concreto » dans le cadre de chaque affaire.

Il y a partant lieu d'examiner en l'espèce si et dans quelle mesure la demande des parties au litige tendant au remboursement de leurs frais et honoraires exposés est fondée.

PERSONNE1.) est en l'espèce restée en défaut de verser la moindre pièce de nature à établir le montant réclamé.

Dans ces conditions, la relation causale entre une faute imputable à la société SOCIETE1.) et les frais réclamés n'est pas établie en cause, de sorte que la demande d'PERSONNE1.) en remboursement de ses frais d'avocat est à rejeter pour être non fondée.

4. Indemnité de procédure

PERSONNE1.) sollicite l'allocation d'une indemnité de procédure d'un montant de 2.000,- euros 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 et aux difficultés qu'elle comporte, il échet de fixer cette indemnité de procédure à la somme de 750,- euros.

5. Exécution provisoire

PERSONNE1.) demande finalement l'exécution provisoire du présent jugement nonobstant toute voie de recours.

Cette demande doit être déclarée non fondée alors que la société SOCIETE1.) est en faillite.

PARCES MOTIFS :

le tribunal du travail de et à Luxembourg, statuant contradictoirement à l'égard de toutes les parties et en premier ressort,

déclare la demande recevable en la forme,

dit que le licenciement avec préavis du 31 mars 2022 est abusif,

dit non fondée la demande d'PERSONNE1.) en indemnisation du préjudice matériel,

fixe la créance d'PERSONNE1.) à l'égard de la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) S.à r.l., déclarée en faillite par jugement du 24 octobre 2022, représentée par son curateur Maître Astrid BUGATTO, à titre de dommage moral au montant de 500,- euros avec les intérêts au taux légal à partir du 16 juin 2022, date du dépôt de la requête, jusqu'au 24 octobre 2022, date de la faillite,

fixe la créance d'PERSONNE1.) à l'égard de la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) S.à r.l., déclarée en faillite par jugement du 24 octobre 2022, représentée par son curateur Maître Astrid BUGATTO, à titre de chèques-repas impayés au montant de 388,80 euros avec les intérêts au taux légal à partir du 16 juin 2022, date du dépôt de la requête, jusqu'au 24 octobre 2022, date de la faillite,

fixe la créance d'PERSONNE1.) à l'égard de la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) S.à r.l., déclarée en faillite par jugement du 24 octobre 2022, représentée par son curateur Maître Astrid BUGATTO, à titre de remboursement des frais pour le mois de mai 2022 au montant de 304,72 euros avec les intérêts au taux légal à partir du 16 juin 2022, date du dépôt de la requête, jusqu'au 24 octobre 2022, date de la faillite,

fixe la créance d'PERSONNE1.) à l'égard de la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) S.à r.l., déclarée en faillite par jugement du 24 octobre 2022, représentée par son curateur Maître Astrid BUGATTO, à titre de commissions au montant de 3.524,21 euros avec les intérêts au taux légal à partir du 16 juin 2022, date du dépôt de la requête, jusqu'au 24 octobre 2022, date de la faillite,

fixe la créance d'PERSONNE1.) à l'égard de la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) S.à r.l., déclarée en faillite par jugement du 24 octobre 2022, représentée par son curateur Maître Astrid BUGATTO, du chef de son indemnité de procédure à la somme de 750,- euros,

dit que pour l'admission des créances ci-avant fixées au passif de la faillite de la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) S.à r.l., PERSONNE1.) devra se pourvoir devant qui de droit,

dit non fondée la demande d'PERSONNE1.) en remboursement de ses honoraires d'avocat,

dit non fondée la demande de l'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, pris en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'Emploi,

dit qu'il n'y a pas lieu à exécution provisoire du jugement,

condamne Maître Astrid BUGATTO, pris en sa qualité de curateur de la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) S.à r.l., à tous les frais et dépens de l'instance.

Ainsi fait et jugé par **Vanessa WERCOLLIER**, juge de paix de et à Luxembourg, siégeant comme Présidente du tribunal du travail, et les assesseurs prédits et prononcé par la Présidente à ce déléguée, assistée de la greffière **Michèle GIULIANI**, en audience publique, date qu'en tête, au prétoire de la Justice de paix à Luxembourg, et qui ont signé le présent jugement.

s. **Vanessa WERCOLLIER**

s. **Michèle GIULIANI**

Photocopie du présent jugement a été délivrée aux parties le
_____.

s. **Michèle GIULIANI**, greffière.