

Texte pseudonymisé

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

Rép.no. 2205 /25

L-TRAV-335/24

JUSTICE DE PAIX DE LUXEMBOURG

TRIBUNAL DU TRAVAIL

**AUDIENCE PUBLIQUE DU
JEUDI 26 JUIN 2025**

LE TRIBUNAL DU TRAVAIL DE ET A LUXEMBOURG

DANS LA COMPOSITION:

Simone PELLEES, juge de paix
Charlotte LIES
Jean-Paul FRIEDRICH
Nathalie SALZIG

Présidente
Assesseur - employeur
Assesseur - salarié
Greffière assumée

**A RENDU LE JUGEMENT QUI SUIT
DANS LA CAUSE**

ENTRE:

PERSONNE1.),

demeurant à L-ADRESSE1.), ayant élu domicile en l'étude de Maître Romain ADAM, avocat à la Cour, demeurant à L-2449 Luxembourg, 5, boulevard Royal,

PARTIE DEMANDERESSE,

comparant par Maître Romain ADAM, avocat à la Cour, demeurant à Luxembourg,

E T:

la société à responsabilité limitée SOCIETE1.),

établie et ayant son siège social à L-ADRESSE2.), représentée par son gérant actuellement en fonctions, inscrite au Registre de Commerce et des Sociétés de Luxembourg sous le numéro NUMERO1.),

PARTIE DEFENDERESSE,

comparant par Maître Maximilien LEHNEN, avocat à la Cour, demeurant à Luxembourg,

en présence de

I'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG,

représenté par Monsieur le Ministre d'Etat, dont les bureaux sont établis à L-1341 Luxembourg, 2, Place de Clairefontaine,

comparant par Maître Dilara CELIK, avocat, en remplacement de Maître Olivier UNSEN, avocat à la Cour, les deux demeurant à Luxembourg.

FAITS:

L'affaire fut introduite par requête - annexée à la présente minute - déposée au greffe de la Justice de Paix de Luxembourg en date du 30 avril 2024.

Sur convocations émanant du greffe les parties furent convoquées à l'audience publique du lundi, 3 juin 2024 à 15 heures, salle JP.1.19.

Après trois remises contradictoires l'affaire fut utilement retenue à l'audience publique du mercredi, 14 mai 2025 à 15 heures, salle JP.0.02.

Maître Romain ADAM se présenta pour la partie demanderesse et Maître Maximilien LEHNEN se présenta pour la partie défenderesse tandis que Maître Dilara CELIK se présenta pour l'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, Fonds pour l'Emploi.

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

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

JUGEMENT QUI SUIVIT:

PRODEDURE

Par requête déposée au greffe de la Justice de Paix de Luxembourg en date du 30 avril 2024, PERSONNE1.) a fait convoquer la société à responsabilité limitée SOCIETE1.), société d'impact social (SIS), devant le tribunal du travail de Luxembourg aux fins de s'y entendre dire, principalement, que son contrat de travail n'a pas été résilié et continue à sortir ses effets.

Il demande d'ordonner à la société à responsabilité limitée SOCIETE1.), société d'impact social, de procéder à sa réaffiliation auprès du CENTRE COMMUN DE LA SECURITE SOCIALE et de rétablir ses accès (messagerie professionnelle, badges, carte carburant etc...) endéans les 24 heures suivant la notification du jugement à intervenir, sous peine d'astreinte.

A titre principal, PERSONNE1.) demande la condamnation de la société à responsabilité limitée SOCIETE1.), société d'impact social, à lui payer les montants suivants :

- dommage matériel 10.000,00 € + p.m.
- dommage moral 50.000,00 € + p.m.
- arriérés de salaires 60.000,00 € + p.m.

avec les intérêts légaux à partir de la requête jusqu'à solde.

Subsidairement, PERSONNE1.) demande de déclarer abusif le licenciement du 5 février 2024 et la condamnation de la société à responsabilité limitée SOCIETE1.), société d'impact social, à lui payer les montants suivants :

- dommage matériel 250.000,00 € + p.m.
- dommage moral 50.000,00 € + p.m.
- arriérés de salaires p.m.
- 13^{ème} mois au prorata p.m.
- indemnité congés non pris p.m.

avec les intérêts légaux à partir de la requête jusqu'à solde.

Plus subsidiairement, PERSONNE1.) demande la condamnation de la société à responsabilité limitée SOCIETE1.), société d'impact social, à lui payer le montant de 16.437,59 euros correspondant à un mois de salaire avec les intérêts légaux à partir de la requête jusqu'à solde, pour irrégularité formelle du licenciement.

Finalement, PERSONNE1.) requiert l'allocation d'une indemnité de procédure de 2.500 euros sur base de l'article 240 du Nouveau Code de procédure civile.

La demande, régulière en la forme, est recevable à cet égard.

A l'audience du 14 mai 2025, l'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, agissant en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'Emploi, a déclaré régulièrement intervenir au litige et exercer un recours en vertu de l'article 521-4 du Code de travail aux fins d'obtenir le remboursement des indemnités de chômage avancées par lui le cas échéant à PERSONNE1.).

Il a demandé la condamnation de l'employeur pour autant qu'il s'agisse de la partie mal fondée au fond du litige à procéder au règlement du montant de 65.731,85 euros brut perçu par PERSONNE1.) au titre d'indemnités de chômage

avec les intérêts au taux légal à partir du décaissement sinon à partir de la demande en justice jusqu'à solde.

Lors de l'audience des plaidoiries, les débats ont été limités à la demande principale de PERSONNE1.).

FAITS

PERSONNE1.) a été engagé par l'association sans but lucratif SOCIETE1.) avec effet au 8 juillet 2019 en qualité de « *Directeur Général* ».

L'association sans but lucratif SOCIETE1.) a changé sa dénomination sociale en société à responsabilité limitée SOCIETE1.), société d'impact social.

Depuis 2022, le contrat de travail a été repris par la société à responsabilité limitée d'impact sociétal SOCIETE1.).

Par un courrier recommandé daté du 5 février 2024, PERSONNE1.) a été licencié avec un délai de préavis de deux mois commençant à courir le 15 février 2024 et expirant le 15 avril 2024, avec dispense de toute prestation de travail pendant le délai de préavis accordée avec effet immédiat.

Ce courrier est de la teneur suivante :

(SCAN)

Suite à sa demande de motifs formulée par courrier de son litismandataire daté du 19 février 2024, l'employeur, par lettre recommandée datée du 19 mars 2024, lui a fait parvenir les motifs du licenciement.

Cette lettre de motivation est reproduite dans la requête introductive d'instance à laquelle le tribunal du travail renvoie et qui est annexée au présent jugement.

MOYENS DES PARTIES

Lors de l'audience des plaidoiries du 14 mai 2025, les débats ont été limités à la demande principale de PERSONNE1.).

Ainsi, à titre principal, PERSONNE1.) fait conclure à l'absence de résiliation du contrat de travail.

Il fait valoir que le courrier de licenciement du 5 février 2024 semble avoir été envoyé au nom et pour le compte de l'SOCIETE1.).

Il donne à considérer que soit l'association sans but lucratif a entendu mettre un terme à la relation de travail entre parties, étant cependant rappelé que cette relation de travail n'aurait plus existé suite au transfert d'entreprise opérée en 2022 ou soit l'association sans but lucratif, en sa qualité d'associée unique de SOCIETE1.) aurait entendu résilier le contrat de travail avec sa filiale, ce qu'elle n'aurait pas été habilitée de faire, étant une entité juridique distincte et n'ayant aucun pouvoir décisionnel direct au sein de SOCIETE1.).

Même à supposer que le courrier de résiliation du 5 février 2024 ait été envoyé au nom et pour le compte de SOCIETE1.), PERSONNE2.), n'aurait pas été investi des pouvoirs nécessaires pour prendre une telle décision seul.

Dès lors, en tout état de cause, son contrat de travail n'aurait pas été résilié et continuerait à sortir ses effets.

PERSONNE1.) fait encore plus particulièrement plaider que la société SOCIETE1.) disposerait d'un conseil de gérance, qui, en février 2024 et lors de l'envoi de la lettre de Maître Jean-Marie BAULER du 5 février 2024, se serait composé de 11 membres, dont lui-même et PERSONNE2.).

Or, ce conseil de gérance n'aurait jamais été réuni pour débattre sur une décision à prendre à son égard.

PERSONNE1.) est d'avis que pour une décision aussi grave que le licenciement du directeur général, le conseil de gérance aurait manifestement dû être consulté.

A cet égard, il se réfère à deux attestations testimoniales versées en cause émanant de deux membres du conseil de gérance qui ont confirmé que le conseil de gérance n'a pas été convoqué et ne s'est pas réuni pour se prononcer sur son sort.

Par ailleurs, il résulterait des attestations testimoniales versées en cause qu'en date du 16 février 2024, le conseil de gérance de SOCIETE1.) aurait été convoqué et que lors de cette réunion, les membres du conseil auraient été informés que PERSONNE2.) aurait licencié le directeur général PERSONNE1.) sur sa propre décision en date du 5 février 2024.

PERSONNE1.) précise que, bien qu'ayant été un des membres, il n'aurait pas été convoqué à cette réunion du conseil de gérance.

PERSONNE2.) aurait même déclaré lors de cette réunion du conseil de gérance du 16 février 2024 qu'il pourrait licencier PERSONNE1.) sans accord par vote du conseil de gérance alors qu'il aurait aussi pris la décision de l'engager.

Aucun procès-verbal de la réunion du conseil de gérance du 16 février 2024 n'aurait été dressé et signé par les membres.

PERSONNE1.) fait valoir qu'il serait donc manifeste que l'organe souverain de la société SOCIETE1.) n'aurait pas été consulté ni n'aurait pris de décision quant à son éventuel licenciement et il conclut que l'absence d'une telle décision doit entraîner le constat que son contrat de travail n'a jamais été résilié.

A supposer qu'un licenciement du directeur général d'une société à responsabilité limitée telle que la société SOCIETE1.), ne nécessiterait pas de décision du conseil de gérance, PERSONNE1.) invoque encore l'article 7 dernier alinéa des statuts de la société qui prévoient que la société sera engagée, en toutes circonstances, vis-à-vis des tiers, par la signature conjointe de deux gérants de la société.

Il en déduit que PERSONNE2.) n'aurait pas pu à lui tout seul prendre aucune décision qui aurait engagé la société SOCIETE1.), de sorte le constat s'imposerait que son contrat de travail n'a pas été résilié.

Finalement, il fait encore valoir que la lettre de résiliation de son contrat de travail porterait comme intitulé SOCIETE1.) asbl, soit le nom d'une entité dont PERSONNE1.) n'aurait plus été salarié en en 2024 en raison du transfert vers la société à responsabilité limitée SOCIETE1.).

Ainsi, son contrat de travail, nonobstant l'absence d'une décision du conseil de gérance, respectivement de deux membres du conseil de gérance, n'aurait également pas pu être résilié par la lettre de Maître Jean-Marie BAULER du 5 février 2024, qui, de l'aveu même de PERSONNE2.), aurait été mandaté par lui tout seul, faisant ainsi fi de toutes les règles régissant le fonctionnement de la société SOCIETE1.).

PERSONNE1.) fait en outre relever des irrégularités commises postérieurement à l'occasion de la révocation de ses mandats sociaux.

Selon lui, la société SOCIETE1.) n'aurait respecté aucune des règles relatives au droit des sociétés. Il aurait été mis à l'écart de façon systématique par une seule personne, à savoir PERSONNE2.) qui n'aurait disposé d'aucun pouvoir pour ce faire.

Sa version des faits serait d'ailleurs confirmée par les attestations testimoniales de deux membres du conseil de gérance de la société SOCIETE1.) de même que par des déclarations faites par PERSONNE2.) lui-même. PERSONNE1.) se réfère dans ce contexte encore à des articles de presse versés en cause.

PERSONNE1.) conteste encore que PERSONNE2.) ait eu la fonction de président conseil gérance de la société SOCIETE1.) et soulève qu'il n'existerait aucune pièce à ce sujet.

Il conclut donc qu'il n'y aurait jamais eu un licenciement en bonne et due forme et qu'il y aurait donc lieu de constater que son contrat de travail n'aurait pas été résilié.

Actuellement, PERSONNE1.) sollicite, à titre principal, la condamnation de la société SOCIETE1.) au paiement de la somme de 213.688,67 euros au titre d'arriérés de salaire pour la période du 16 avril 2024 à ce jour (soit 13 x 16.437,59 euros), avec les intérêts à partir des échéances respectives sur les différentes mensualités ainsi que la somme de 50.000 euros pour le préjudice moral qui lui aurait été causé.

La société à responsabilité limitée SOCIETE1.) a soulevé en premier lieu l'irrecevabilité de la requête pour cause de libellé obscur.

A titre subsidiaire, elle fait valoir que les demandes formulées par PERSONNE1.) pour mémoire seraient indéterminées et donc irrecevables.

Quant au moyen principal soulevé par le requérant concernant l'auteur du licenciement, la société limitée SOCIETE1.) fait plaider que le courrier du 5 février 2024 renseignerait bien qu'il émane de la société SOCIETE1.), de sorte que serait nécessairement visée la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) et elle estime que le fait que l'avocat ait inscrit dans ses références de dossier « SOCIETE1.) ASBL » ne porterait pas à conséquence.

Il résulterait clairement de la lettre de licenciement du 5 février 2024 que le congédiement a été prononcé par la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) ce que PERSONNE1.) aurait d'ailleurs parfaitement compris.

En effet, PERSONNE1.) aurait adressé la lettre de demande de motifs à la société à responsabilité limitée SOCIETE1.), sans formuler la moindre réserve, de sorte qu'il aurait bien cerné de qui émane la lettre de licenciement.

Ensuite, la société SOCIETE1.) soulève l'absence de base légale de la demande principale de la partie requérante. Il n'y aurait pas de demande en nullité du licenciement qui de plus ne serait pas prévue par la loi.

La partie défenderesse relève encore que PERSONNE1.) demanderait en fait le maintien dans ses fonctions auprès de la société à responsabilité limitée SOCIETE1.). Or, il n'existerait pas de base légale pour une telle demande.

En ce qui concerne le moyen relatif à l'absence de décision valable de licenciement par rapport aux prescriptions statutaires de la société SOCIETE1.), celle-ci conteste les développements de la partie requérante.

La société SOCIETE1.) fait valoir que Maître Jean-Marie BAULER serait membre du conseil de gérance de la société à responsabilité limitée SOCIETE1.), de sorte que la décision de licencier le requérant aurait été prise par deux membres dudit conseil, en l'occurrence Maître Jean-Marie BAULER et le président du conseil de gérance PERSONNE2.). A cela s'ajouterait que la jurisprudence retiendrait que le licenciement par un mandataire de l'employeur serait régulier.

Elle conteste que PERSONNE2.) aurait seul décidé de licencier PERSONNE1.) et elle conteste les attestations testimoniales fournies par le requérant.

Elle précise que PERSONNE2.) aurait bien été le président conseil gérance de la société SOCIETE1.).

En date du 16 février 2024, une réunion du conseil de gérance aurait été tenue pour l'informer de la situation.

La société SOCIETE1.) considère que la décision du licenciement aurait été valablement prise par elle et qu'en outre, elle aurait ensuite mandaté un avocat pour rédiger le courrier de licenciement du 5 février 2024.

Cette décision aurait encore été conforme aux statuts de la société SOCIETE1.).

De plus, il y aurait bien eu volonté de l'employeur de licencier le requérant et que cette décision présenterait un caractère irrévocable dans le chef de l'employeur.

La société à responsabilité limitée SOCIETE1.) conclut à l'irrecevabilité de la demande principale de PERSONNE1.) à défaut de base légale.

Subsidiairement, elle demande de dire que le licenciement a été valablement prononcé.

Elle donne encore à considérer qu'en l'absence d'un licenciement, le tribunal du travail ne serait pas compétent matériellement.

PERSONNE1.) fait répliquer que le moyen tiré du libellé obscur de sa requête ne serait pas fondé et il demande de le rejeter.

Il estime en effet que sa requête serait claire en ce qu'elle contiendrait l'exposé sommaire de ses moyens et que le dispositif serait en outre très précis.

Il en ressortirait que s'il n'a pas été licencié, il aurait droit au paiement d'arriérés de salaires et que, subsidiairement, la requête contiendrait les contestations et revendications usuelles en matière de licenciement abusif et irrégulier.

La partie défenderesse n'aurait donc pas pu se méprendre de l'objet de sa demande.

Le requérant estime encore que le tribunal du travail serait toujours matériellement compétent sur base de l'article 25 du Nouveau Code de procédure civile pour connaître de ses demandes même en l'absence d'un licenciement.

Il précise encore qu'il demande au tribunal du travail de déclarer qu'il n'y a pas eu de licenciement et qu'il requiert la condamnation de la partie défenderesse au paiement d'arriérés salaires et de procéder à sa réaffiliation. Il n'y aurait pas de demande en réintégration.

MOTIVATION DU JUGEMENT

Quant aux moyens d'irrecevabilité soulevés

La société défenderesse a soulevé en premier lieu l'irrecevabilité de la requête pour cause de libellé obscur.

Elle affirme ne pas avoir compris le dispositif de la requête et les demandes y énoncées. Il y aurait à la fois des demandes en condamnation d'arriérés de salaires et de dommages et intérêts.

En outre, elle critique que la dans la requête, PERSONNE1.) n'aurait en rien développé ses moyens.

PERSONNE1.) est d'avis que le moyen tiré du libellé obscur de sa requête ne serait pas fondé et demande de le rejeter.

Il considère que sa requête déposée le 30 avril 2024 serait claire en ce qu'elle contiendrait l'exposé sommaire de ses contestations par rapport à l'absence de licenciement de même que par rapport au caractère abusif et irrégulier de son licenciement.

Par ailleurs, ses prétentions financières seraient clairement indiquées et chiffrées. Toutes les prétentions formulées dans le dispositif de sa requête seraient également suffisamment claires.

La partie défenderesse n'aurait donc pas pu se méprendre de l'objet de sa demande et elle n'établirait pas avoir subi un quelconque préjudice.

S'agissant de requêtes en matière de travail, les exigences de formes sont définies par l'article 145 alinéa premier du Nouveau Code de procédure civile ainsi rédigé :

« La requête indique les noms, prénoms, professions et domiciles des parties, ainsi que les qualités en lesquelles elles agissent. Elle énonce l'objet de la demande et contient l'exposé sommaire des moyens. Elle est signée par le demandeur ou son fondé de pouvoir. Toutes ces prescriptions sont à observer à peine de nullité. ».

L'exposé sommaire des moyens doit être suffisant pour informer le défendeur de la cause de la demande, laquelle réside dans l'ensemble des faits qui sont invoqués pour parvenir au succès de la demande.

La partie citée doit en effet pouvoir se défendre utilement, savoir de façon précise ce qu'on lui demande et sur quelle qualité, quel titre ou quels motifs le requérant se fonde. L'objet de la demande doit toujours être énoncé de façon claire et complète, à la différence de l'exposé des moyens qui peut être sommaire.

L'acte introductif d'instance doit dès lors fournir au défendeur les données pour que celui-ci ne puisse se méprendre quant à la portée, la cause et le fondement de l'action juridique de l'action dirigée contre lui.

La question de savoir s'il a été répondu aux exigences de l'article précité se réduit à déterminer si, d'après les termes et la rédaction de l'acte, l'objet qu'il poursuit est suffisamment énoncé.

Pour qu'une demande en justice satisfasse aux dispositions de cet article et échappe à la sanction du libellé obscur, il faut donc qu'elle renferme l'indication exacte des prétentions de la partie demanderesse et la désignation des circonstances de fait qui forment la base de la demande.

La description des faits doit être suffisamment précise pour mettre le juge en mesure de déterminer le fondement juridique de la demande, pour ne pas laisser le défendeur se méprendre sur l'objet de celle-ci et pour lui permettre le choix des moyens de défense appropriés.

Si l'exposé des moyens peut être sommaire, l'objet de la demande doit toujours être énoncé d'une manière complète et claire.

D'autre part, c'est l'acte introductif d'instance qui circonscrit le lien d'instance en ses éléments constitutifs, à savoir les parties, objet et cause qui se caractérisent par leur caractère immuable, qui doit fournir au défendeur les données requises pour que celui-ci ne puisse légitimement se méprendre quant à la portée, partant quant à la cause ou au fondement juridique de l'action dirigée contre lui.

La nullité de l'acte introductif d'instance résultant du libellé obscur de cet acte ne peut être couverte par des conclusions ultérieures.

Il appartient au juge d'apprécier souverainement si un libellé est suffisamment explicite.

Par ailleurs, pour aboutir à l'annulation de l'acte considéré, le plaideur, qui soulève l'exception du libellé obscur, doit rapporter la preuve de la réalité d'un préjudice par lui subi du fait de l'irrégularité de l'acte.

En l'espèce, dans l'acte introductif d'instance du 30 avril 2024, PERSONNE1.) fait un rappel détaillé des faits et du contexte de l'affaire avant de conclure, principalement, à l'absence de résiliation valable de son contrat de travail et, subsidiairement au caractère abusif du congédiement et, plus subsidiairement à son caractère irrégulier.

Il a intégré la lettre de motivation dans la requête introductive d'instance et mentionne, quoique de façon très succincte, mais toujours de manière compréhensible, que le congédiement est intervenu pendant une période de protection pour cause de maladie.

Il conclut ensuite au caractère abusif du licenciement intervenu pour défaut de caractère précis, réel et sérieux des motifs et au caractère irrégulier pour défaut d'entretien préalable.

Les revendications financières sont ensuite formulées dans le dispositif de la requête.

Force est de constater que la requête indique, quoique très sommairement, la cause et l'objet de la demande.

Quant au dispositif de la requête, PERSONNE1.) a clairement divisé ses demandes en partie principale, subsidiaire et plus subsidiaire, avec les revendications financières et accessoires afférentes (réaffiliation, rétablissement d'accès, sous peine d'astreinte).

PERSONNE1.) peut d'ailleurs parfaitement réclamer à la fois des arriérés de salaires et des dommages et intérêts dans le cadre de sa demande principale.

Après, si ces montants sont justifiés ou non, constitue une question relevant du fond.

Dès lors, il convient de retenir que la requête est suffisamment claire pour permettre à la juridiction saisie d'en comprendre le fondement de la demande et à la société SOCIETE1.) de préparer utilement sa défense et que de plus, celle-ci n'a pas établi qu'elle n'aurait pas pu choisir les moyens de défense appropriés ou qu'elle aurait subi un quelconque grief.

Il s'ensuit donc que le moyen d'irrecevabilité de la requête pour cause de libellé obscur est à rejeter.

La société SOCIETE1.) a en outre soulevé l'irrecevabilité des demandes formulées pour mémoire pour être des demandes indéterminées.

Concernant la demande principale, PERSONNE1.) a formulé les demandes suivantes :

- dommage matériel 10.000,00 € + p.m.
- dommage moral 50.000,00 € + p.m.
- arriérés de salaires 60.000,00 € + p.m.

Actuellement, il sollicite, à titre principal, la condamnation de la société SOCIETE1.) au paiement de la somme de 213.688,67 euros au titre d'arriérés de salaire ainsi que la somme de 50.000 euros pour le préjudice moral qui lui aurait été causé.

Le tribunal considère que ces montants réclamés principalement ont été chiffrés et actualisés lors des débats contradictoires.

Il s'ensuit que la demande principale est suffisamment déterminée et partant recevable à cet égard.

Quant aux montants réclamés à titre subsidiaire, le tribunal donne à considérer qu'ils n'ont pas encore fait l'objet d'un débat contradictoire et peuvent le cas échéant, selon l'issue du litige, encore être précisés au moyen d'un décompte.

Il s'ensuit que le moyen est à rejeter.

Quant au licenciement

Lors des débats, PERSONNE1.) a précisé qu'il n'entend pas demander la nullité du licenciement intervenu ni sa réintégration.

Il conteste la validité de la résiliation du contrat de travail intervenue en date du 5 février 2024, notamment au regard de l'auteur de la résiliation du contrat de travail et au regard de statuts de la société SOCIETE1.) pour conclure à l'absence de licenciement.

Il estime avoir droit au paiement d'arriérés de salaires depuis le 16 avril 2024.

Quant à l'auteur du licenciement, la lettre du 5 février 2024 reproduite ci-avant indique la mention suivante : « *Nos réfs. :20240021/ BAJ/AF/ SOCIETE1.) ASBL* ».

Le tribunal rejoint à cet égard l'argument de la partie défenderesse consistant à dire qu'il s'agit d'une simple référence interne de l'étude d'avocats qui ne saurait comporter aucune conséquence juridique.

Ensuite, il y est indiqué que Maître Jean-Marie BAULER écrit « *au nom de la société SOCIETE1.)* » sans préciser la dénomination sociale correcte de la société employeuse.

Néanmoins, même si la dénomination sociale exacte correcte de la société ne ressort pas explicitement dudit courrier, il n'en reste pas moins que PERSONNE1.) n'a pas pu se méprendre de ce que l'entité visée est celle de la société l'employant, à savoir la société à responsabilité limitée SOCIETE1.).

PERSONNE1.) a d'ailleurs adressé sa lettre de demande de motifs à la seule société à responsabilité limitée SOCIETE1.).

Ce premier argument est dès lors à écarter pour être non fondé.

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

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

PERSONNE1.) invoque l'article 7 des statuts de la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) qui est conçu comme suit : « *La Société sera engagée, en toutes circonstances, vis-à-vis de tiers par la signature conjointe de deux gérants de la Société, incluant toujours celle du président du Conseil ou son remplaçant, ou par la signature unique de toute personne à qui de tels pouvoirs de signature ont été valablement délégués conformément au présent article 7 ses Statuts.* »

Il est de jurisprudence que : « *La lettre de licenciement ne doit pas nécessairement être signée par l'employeur, mais elle peut l'être par une autre personne habilitée à cet effet par l'employeur. Il n'appartient d'ailleurs pas au salarié, qui est tiers au mandat ainsi conféré, de contester la réalité ou la régularité de ce mandat. Par ailleurs en cas de décision de rupture prise par un membre de la société sans pouvoir, cette décision peut être ratifiée par la personne compétente. En droit, le licenciement est intervenu au moment de la décision de rupture.* » (T.T. LUX. 28 juin 1991, n° 2290/91, LJUS n° 99114417 ; Cour d'appel 13.07.2017, numéro 43618)

L'employeur peut en effet aussi donner mandat à une tierce personne pour procéder au licenciement et il n'appartient pas au salarié, qui est tiers par rapport au mandat ainsi conféré, de contester la réalité ou la régularité de ce mandat (cf. Tribunal du travail, 7 juillet 2016, n°2864/16, Tribunal du travail, 19 juin 2025, n°2129/25).

En outre, les dispositions relatives à la représentation des sociétés, de même que celles fixées dans des règles internes (...) sont destinées à la protection des intérêts de la société et il n'appartient pas au salarié, qui est tiers au mandat conféré, de contester la réalité ou la régularité du mandat. (cf. Cour d'appel 13.07.2017, numéro 43618)

En vertu de ce qui précède, le tribunal considère que la lettre de licenciement est lors valablement signée par une personne mandatée à ces fins, de sorte que le moyen est donc à rejeter.

Il ne ressort en effet pas dudit courrier que Maître Jean-Marie BAULER agit en tant que membre du conseil de gérance de la société.

D'autre, il n'en ressort pas que le courrier de licenciement émanerait de l'association sans but lucratif, en sa qualité d'associée unique de SOCIETE1.) aurait entendu résilier le contrat de travail avec sa filiale

Il convient de remarquer que le courrier contenant les motifs du congédiement, dont la validité n'est pas remise en question, émane également d'un avocat mandat à ces fins, à savoir de Maître Maximilien LEHNEN.

Par ailleurs, il appert des statuts de la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) que la société est gérée par un ou plusieurs gérants et que s'il y a plusieurs gérants, ils constituent le conseil de gérance de la société.

Il résulte encore de diverses pièces versées en cause de part et d'autre que PERSONNE2.) est le président du conseil de gérance (par exemple pièces 15, 16 à 20, 32 et 42 de Maître LEHNEN, pièces 14 et 32 de Maître ADAM ainsi que les divers articles de presse versées par les deux parties).

Même à supposer encore que le licenciement n'ait pas été conforme aux statuts de la société employeuse, il n'en demeure pas moins que la conséquence en découlant n'est pas l'absence de licenciement intervenu ouvrant droit au requérant de percevoir les arriérés de salaires ce encore qu'il a perçu des allocations de chômage.

En effet, le tribunal rappelle qu'il est de principe que le licenciement, acte unilatéral et indépendant de la volonté du destinataire du licenciement, est réalisé et sort ses effets au moment où l'auteur a définitivement manifesté définitivement et irrévocablement sa volonté de rompre les relations de travail.

Ainsi, la décision de licencier est une décision unilatérale qui relève de la seule compétence de l'employeur. Si ordinairement, cette intention est exprimée dans les formes prévues par la loi, c'est-à-dire par l'envoi d'une lettre de licenciement au salarié, il se peut cependant que l'employeur manifeste par d'autres manières son intention de ne pas poursuivre la relation de travail. Il faut cependant que ces agissements traduisent de manière claire et équivoque cette intention de licencier le salarié.

Tel est le cas en l'espèce, la volonté de licenciement résulte à suffisance des éléments du dossier de même que les conséquences du licenciement.

Ainsi, PERSONNE1.) a sollicité les motifs du congédiement sans avoir formulé la moindre réserve, il s'est inscrit au chômage et a perçu des allocations de chômage (l'ADEM a donc considéré qu'il y a eu licenciement) et il a fait des recherches d'emploi. Il convient encore lieu d'observer qu'il demande les arriérés de salaires non pas depuis le 5 février 2024 (selon l'hypothèse défendu par lui qu'aucune résiliation du contrat de travail ne serait valablement intervenue), mais depuis la fin du délai de préavis, soit le 16 avril 2024.

Dès lors, aucun motif ne permet en l'espèce de considérer le licenciement intervenu comme non valable.

En conséquence, la demande principale de PERSONNE1.) est à rejeter comme non fondée.

Il y a donc lieu de fixer l'affaire à une audience ultérieure pour continuation des débats.

PAR CES MOTIFS:

le tribunal du travail de Luxembourg

statuant contradictoirement entre parties et en premier ressort;

reçoit les demandes en la pure forme;

se déclare compétent pour en connaître;

donne 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 commun le présent jugement à l'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, agissant en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'Emploi;

déclare non fondé le moyen de la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) relatif au libellé obscur ;

déclare non fondée la demande principale de PERSONNE1.) ;

pour le surplus:

fixe la continuation des débats à l'audience publique du mercredi, 12 novembre 2025, 15.00 heures, salle JP.0.02 au rez-de-chaussée du bâtiment de la Justice de Paix à Luxembourg, Cité Judiciaire, plateau du Saint-Esprit;

sursoit à statuer pour le surplus des demandes des parties;

réserve les frais.

Ainsi fait et jugé par Simone PELLEES, juge de paix directeur adjoint 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 de la greffière assumée Nathalie SALZIG, en audience publique, date qu'en tête, au prétoire de la Justice de Paix à LUXEMBOURG, et qui ont signé le présent jugement.

s. Simone PELLEES

s. Nathalie SALZIG