

Texte pseudonymisé

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

Rép.no 3055/2025
(rôle L-TRAV-302/23)

JUSTICE DE PAIX DE LUXEMBOURG
TRIBUNAL DU TRAVAIL

AUDIENCE PUBLIQUE DU
MARDI, 7 OCTOBRE 2025

LE TRIBUNAL DU TRAVAIL DE ET A LUXEMBOURG

DANS LA COMPOSITION:

Béatrice SCHAFFNER, juge de paix	Présidente
Jeff JÜCH	Assesseur - employeur
Laurent BAUMGARTEN	Assesseur - salarié
Timothé BERTANIER	Greffier

A RENDU LE JUGEMENT QUI SUIT
DANS LA CAUSE

ENTRE:

PERSONNE1.),

demeurant à L-ADRESSE1.), ayant élu domicile en l'étude de Maître Sandrine LENERT-KINN, avocat à la Cour, demeurant à L-4320 Esch-sur-Alzette, 41, rue du X septembre,

PARTIE DEMANDERESSE,

comparant par Maître Sandrine LENERT-KINN, avocat à la Cour, demeurant à Esch-sur-Alzette,

ET:

la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) G.m.b.H.,

ayant été établie et ayant eu son siège social 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 et à Luxembourg, siégeant en matière commerciale, du 8 mai 2025, représentée par son curateur Maître Stéphane BOHR,

PARTIE DEFENDERESSE,

comparant par Maître Stéphane BOHR, avocat à la Cour, demeurant à Luxembourg,
ainsi que de :

L'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG,

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

faisant défaut.

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 8 mai 2023.

Sur convocations émanant du greffe, les parties furent convoquées à l'audience du 30 mai 2023.

Après refixations, l'affaire fut utilement retenue à l'audience du 16 septembre 2025. A l'audience de ce jour, la partie demanderesse comparut par Maître Sandrine LENERT-KINN, tandis que la partie défenderesse fut représentée par Maître Stéphane BOHR.

L'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, pris en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'emploi, ne s'est à l'audience du 16 septembre 2025 ni présenté, ni fait représenter, pour faire valoir ses moyens.

L'ETAT a cependant par fax du 20 mars 2025 informé le tribunal de ce siège qu'il n'avait pas de revendications à faire valoir dans l'affaire.

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

L'affaire fut prise en délibéré par le tribunal et il rendit à l'audience publique de ce jour, audience à laquelle le prononcé avait été fixé le

JUGEMENT QUI SUIT:

Par requête déposée au greffe de la Justice de Paix de et à Luxembourg en date du 8 mai 2023, PERSONNE1.) a fait convoquer son ancien employeur, la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) GmbH, devant le Tribunal du Travail de ce siège pour le voir condamner à lui payer suite à son licenciement qu'il qualifie d'abusif les montants suivants :

1) dommage matériel : 25.000,00 €

2) dommage moral :	10.000,00 €
3) indemnité compensatoire de préavis :	18.818,94 €
4) indemnité de départ :	9.231,39 €

soit en tout le montant de 63.050,33 € ou toutes autres sommes à décider par le tribunal, avec les intérêts légaux à partir de la demande en justice jusqu'à solde.

Le requérant demande encore une indemnité de procédure d'un montant de 1.500.- € sur base de l'article 240 du nouveau code de procédure civile.

Il demande finalement la condamnation de la partie défenderesse à tous les frais et dépens de l'instance.

La demande est recevable pour avoir été introduite dans les forme et délai de la loi.

A l'audience du 16 septembre 2025, le requérant a demandé acte qu'il réduisait sa demande en réparation du préjudice matériel qu'il aurait subi du fait de son licenciement abusif à la somme de 1.028,13 €

Acte lui en est donné.

A la même audience, Maître Stéphane BOHR a informé le tribunal que la société SOCIETE1.) a été déclarée en faillite suivant jugement du Tribunal d'arrondissement de et à Luxembourg, siégeant en matière commerciale, du 8 mai 2025 et qu'il reprenait en sa qualité de curateur l'instance engagée contre la société faillie par la requête du 8 mai 2023.

Il échet également de lui en donner acte.

L'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, pris en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'emploi, ne s'est à l'audience du 16 septembre 2025 ni présenté, ni fait représenter, pour faire valoir ses moyens.

Etant donné qu'il a pour avocat Maître Claudio ORLANDO, il y a lieu de statuer contradictoirement à son égard.

I. Quant au licenciement

A. Quant aux faits

La société SOCIETE1.), qui a engagé le requérant le 13 mars 2006 en qualité d'« aide-chapiste », l'a licencié avec effet immédiat par lettre datée du 25 août 2022.

Le courrier du 25 août 2022 est intégralement reproduit dans la requête, annexée au présent jugement.

Le requérant a fait contester son licenciement par courrier daté du 7 septembre 2022.

B. Quant au caractère abusif du licenciement

a) Quant à la précision du motif du licenciement

1) Quant aux moyens des parties au litige

Le requérant fait en premier lieu valoir que le motif invoqué par la partie défenderesse à l'appui de son licenciement n'est pas énoncé avec la précision requise par la loi.

Il fait valoir à l'appui de son premier moyen que la partie défenderesse a violé l'article L.124-10(3) du code du travail alors que la lettre de licenciement du 25 août 2022 n'énoncerait pas avec précision les circonstances de fait, de temps et de lieu entourant la faute reprochée, ni les circonstances qui sont de nature à lui attribuer le caractère d'un motif grave.

Le requérant fait ainsi valoir que l'on ignore notamment l'heure à laquelle le salarié aurait dû reprendre son travail, les chantiers sur lesquels il aurait dû travailler et avec quel salarié il aurait dû reprendre son activité.

Le curateur de la société SOCIETE1.) fait au contraire valoir que la société faillie a indiqué le motif du congédiement avec précision dans la lettre de licenciement.

Il fait valoir que si la lettre de licenciement est succincte, elle est précise.

Il fait ainsi valoir qu'il ressort de la lettre de licenciement que la société SOCIETE1.) reproche au requérant une absence injustifiée de quatre jours non documentée par un certificat médical en bonne et due forme.

Le curateur de la société SOCIETE1.) fait finalement valoir que le requérant n'a pas prévenu la société faillie de son absence par coup de fil ou par mail.

2) Quant aux motifs du jugement

D'après 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 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.124-10(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 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.

Cette prescription est d'ordre public et il appartient au tribunal d'examiner si les motifs invoqués à l'appui du congédiement sont suffisamment précis étant donné que l'énoncé précis des motifs constitue une garantie contre toute mesure arbitraire en cas de licenciement.

C'est donc la lettre de licenciement qui fixe les termes du débat devant les juridictions et est le seul support valant énonciation des motifs.

L'employeur indique partant les motifs du congédiement avec précision dans la lettre de licenciement s'il y précise la nature des fautes que le requérant aurait commises dans l'exercice de ses fonctions,

les circonstances de fait et de temps entourant les fautes reprochées, ainsi que les circonstances qui sont de nature à attribuer à ces fautes le caractère d'un motif grave.

La partie défenderesse reproche dans la lettre de licenciement une absence injustifiée au requérant, de sorte qu'elle y a indiqué la nature de la faute qu'elle lui reproche.

La durée de cette absence peut en outre être déduite de la lettre de licenciement : la partie défenderesse reproche au requérant une absence injustifiée depuis le 22 août 2022, date de la reprise du travail suite à la fin du congé collectif du bâtiment, jusqu'au 25 août 2022, date de la lettre de licenciement, soit une absence injustifiée de quatre jours.

Etant donné que la présence du salarié à son poste de travail constitue une obligation de résultat et que toute absence injustifiée entraîne nécessairement une perturbation de l'entreprise de l'employeur, la partie défenderesse n'avait pas besoin d'indiquer spécialement dans la lettre de licenciement les circonstances qui sont de nature à attribuer à cette absence injustifiée le caractère d'un motif grave.

Il résulte des considérations qui précèdent que la partie défenderesse a indiqué le motif du congédiement avec précision dans la lettre de licenciement, de sorte que le premier moyen du requérant doit être rejeté.

b) Quant au caractère réel et sérieux du motif du licenciement

1) Quant aux moyens des parties au litige

Le requérant fait ensuite valoir que le motif de son licenciement n'est ni réel, ni sérieux.

Il fait en effet valoir que depuis le début de la relation de travail, il a effectué des heures supplémentaires, samedi inclus, lui permettant de prendre quatre semaines de congé au mois d'août et trois semaines de congé au mois de décembre, comme les autres salariés de la société SOCIETE1.).

Il fait ensuite valoir qu'il a malheureusement été en incapacité de travail pour cause de maladie la semaine précédant le début du congé collectif.

Il fait ensuite valoir qu'il a pendant sa maladie à plusieurs reprises été contacté par son chef PERSONNE2.) qui lui aurait demandé d'arrêter son arrêt de maladie et de revenir travailler.

Il fait ensuite valoir que son chef l'a encore menacé pour lui dire que s'il n'arrêtait pas son incapacité de travail, il n'aurait pas droit à sa semaine de congé supplémentaire et devrait reprendre son activité le 22 août 2022.

Il fait ainsi valoir qu'il n'a pas interrompu son incapacité de travail.

Il fait cependant valoir que contrairement aux développements de la lettre de licenciement, il n'a pas été en absence injustifiée, mais en congé valablement accordé par la société SOCIETE1.).

Il fait ainsi valoir qu'il a été en congé collectif du 29 juillet au 26 août 2022, comme tous les autres salariés.

Il se réfère à ce sujet aux demandes de congé que le curateur de la société SOCIETE1.) a versées au dossier.

Il entend encore prouver sa version des faits par l'attestation testimoniale de PERSONNE3.) et par celle de PERSONNE4.).

Il se base finalement sur les dates des congés collectifs des années précédentes et sur ses fiches de salaire pour retenir qu'il a toujours eu droit à quatre semaines de congé collectif en été.

Le requérant fait partant valoir qu'il n'a pas été absent de façon injustifiée, mais en congé collectif.

En ce qui concerne les demandes de congé versées par le curateur de la société SOCIETE1.), le requérant fait valoir qu'elles ont toutes été établies le même jour, le 19 juillet 2022.

Le requérant fait ensuite valoir que ces demandes ont toutes été acceptées un jour avant le début du congé collectif, le 27 juillet 2022.

Il fait ainsi valoir que ces pièces ont été établies ex post pour les besoins du dossier alors que les congés se prépareraient à l'avance.

Le requérant fait partant valoir que la société SOCIETE1.) est de mauvaise foi.

En ce qui concerne finalement l'attestation testimoniale de PERSONNE5.) que le curateur de la société SOCIETE1.) a versée au dossier, le requérant fait valoir qu'elle est imprécise quant aux circonstances de fait et de temps.

Il fait encore valoir que les pièces qu'il a versées au dossier mettent en échec cette attestation testimoniale.

Le requérant fait finalement valoir que son absence de quatre jours ne justifie après seize ans d'ancienneté sans avertissement pas un licenciement avec effet immédiat.

Le curateur de la société SOCIETE1.) soutient au contraire que le motif du licenciement du requérant est réel et sérieux.

Il fait valoir que le requérant n'a contrairement aux autres salariés de la société SOCIETE1.) pas posé de congés pour la période allant du 22 au 26 août 2022.

Il fait ensuite valoir que l'attestation testimoniale de PERSONNE5.) est précise.

Il fait ainsi valoir que cette attestation testimoniale n'a pas besoin de mettre en avant d'autres circonstances de fait et de temps pour être précise.

Il fait finalement valoir qu'une absence injustifiée de quatre jours justifie un licenciement avec effet immédiat.

Le curateur de la société SOCIETE1.) fait partant valoir que le licenciement du requérant est fondé.

Le requérant réplique qu'il n'a jamais reçu la demande de congé du 19 juillet 2022.

Le requérant fait finalement valoir qu'il a été en maladie du 25 au 28 juillet 2022.

2) Quant aux motifs du jugement

L'engagement du salarié de se présenter à son lieu de travail est une obligation de résultat et l'employeur a suffi aux exigences de preuve s'il a établi le fait de l'absence du salarié à son poste.

Il appartient alors au salarié, qui prétend que son absence est justifiée, de prouver les causes justificatives de son absence.

Le requérant ne conteste pas qu'il a été absent de son poste de travail du 22 au 25 août 2022, de sorte qu'il lui appartient de prouver qu'il a été en congé pendant cette période.

Or, les pièces versées par le requérant afin de prouver qu'il a été en congé du 22 au 26 août 2022 sont contredites par celles versées par le curateur de la société SOCIETE1.), de sorte que le requérant n'a pas prouvé sa version des faits.

En effet, s'il résulte des attestations testimoniales versées par le requérant que ce dernier a encore été en congé du 22 au 26 août 2022, il résulte de l'attestation testimoniale versée par la partie défenderesse que le requérant était attendu au travail le 22 août 2022.

La circonstance que le requérant a eu quatre semaines de congé en été les années 2009, 2011, 2012, 2014, 2016, 2019, 2020 et 2021 ne prouve pas non plus qu'il a également eu quatre semaines de congé en été 2022.

Il résulte en effet des pièces versées par le curateur de la société SOCIETE1.) que les autres salariés ont le 19 juillet 2022 posé une demande de congé pour pouvoir bénéficier de congés pour la période allant du 29 juillet au 26 août 2022, ce que n'a pas fait le requérant.

A défaut pour le requérant d'avoir prouvé qu'il a été en congé du 22 au 26 août 2022, le motif du licenciement doit être considéré comme étant réel.

Cependant, étant donné que l'absence injustifiée du requérant de quatre jours constitue un fait unique et isolé sur une période de seize ans de service sans autres avertissements de la part de la partie défenderesse sur la qualité du travail et la capacité de travailler du requérant, le tribunal de ce siège considère que l'absence injustifiée du requérant ne justifiait pas son licenciement avec effet immédiat.

Le congédiement que la partie défenderesse a prononcé à l'encontre du requérant par courrier daté du 25 août 2022 doit partant être déclaré abusif.

C. Quant aux demandes indemnitaires

a) Quant au dommage matériel

1) Quant aux moyens des parties au litige

Le requérant demande en premier lieu à voir fixer sa créance du chef du dommage matériel qu'il aurait subi du fait de son licenciement abusif au passif de la faillite de la société SOCIETE1.) pour le montant de 1.028,13 €

Il fixe la période de référence pour le calcul de son préjudice matériel à quinze mois.

Le requérant a à l'appui de sa première demande fait le décompte suivant :

cf. préjudice matériel:

Le curateur de la société SOCIETE1.) demande à voir réduire la période de référence mise en compte par le requérant pour le calcul de son préjudice matériel.

Le curateur de la société SOCIETE1.) fait en effet valoir que le requérant a retrouvé du travail un mois après son licenciement, de sorte qu'il y aurait à partir de ce moment rupture du lien causal entre le licenciement et le dommage matériel réclamé.

2) Quant aux motifs du jugement

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

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

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

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

Or, le requérant, qui a été licencié avec effet immédiat le 25 août 2022 et qui a retrouvé un nouvel emploi le 15 septembre 2022, doit être considéré comme ayant fait les efforts nécessaires pour trouver un nouvel emploi.

Eu égard à la situation sur le marché de l'emploi, à la nature de l'emploi occupé par le requérant, à sa qualification professionnelle, à son âge au moment de son licenciement et au fait qu'il a facilement retrouvé un emploi, il convient de fixer la période de référence pendant laquelle la perte de revenu subie par le requérant est en relation causale avec son licenciement abusif à la période allant du 26 août au 14 septembre 2022.

La demande du requérant en réparation du préjudice matériel qu'il a subi du fait de son licenciement abusif doit dès lors être déclarée fondée pour le montant réclamé de 1.028,13 €

b) Quant au dommage moral

1) Quant aux moyens des parties au litige

Le requérant demande ensuite à voir fixer sa créance du chef du dommage moral qu'il aurait subi du fait de son licenciement abusif au passif de la faillite de la société SOCIETE1.) pour le montant de 10.000.- €

Le curateur de la société SOCIETE1.) conteste la deuxième demande du requérant alors que ce dernier n'aurait pas prouvé avoir subi un dommage moral du fait de son licenciement.

Il donne encore à considérer que le requérant a retrouvé du travail rapidement.

Le curateur de la société SOCIETE1.) demande finalement à voir ramener le montant à allouer au requérant au titre de son préjudice moral à de plus justes proportions.

2) Quant aux motifs du jugement

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

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

Le requérant, qui a été licencié avec effet immédiat le 25 août 2022 et qui a retrouvé un nouvel emploi le 15 septembre 2022, n'a pas dû se faire beaucoup de soucis pour son avenir professionnel.

Le requérant a cependant subi un préjudice moral du fait de l'atteinte portée à sa dignité de salarié, préjudice moral que le tribunal de ce siège fixe à la somme réclamée de 10.000.- €

c) Quant à l'indemnité compensatoire de préavis

1) Quant aux moyens des parties au litige

Le requérant demande ensuite à voir fixer sa créance du chef de son indemnité compensatoire de préavis au passif de la faillite de la société SOCIETE1.) pour le montant de 18.818,94.- €

Le curateur de la société SOCIETE1.) se rapporte à prudence de justice en ce qui concerne la troisième demande indemnitaire du requérant.

2) Quant aux motifs du jugement

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

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

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

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

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

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

« En cas de licenciement d'un salarié à l'initiative de l'employeur, le contrat de travail prend fin :
à l'expiration d'un délai de préavis de deux mois pour le salarié qui justifie auprès du même employeur d'une ancienneté de services continus inférieure à cinq ans ;
à l'expiration d'un délai de préavis de quatre mois pour le salarié qui justifie auprès du même employeur d'une ancienneté de services continus comprise entre cinq ans et moins de dix ans ;
à l'expiration d'un délai de préavis de six mois pour le salarié qui justifie auprès du même employeur d'une ancienneté de services continus de dix ans au moins. ».

Etant donné que le licenciement du requérant a été déclaré abusif et que le requérant a auprès de la partie défenderesse une ancienneté de services continus de dix ans au moins, il a en application des deux dispositions légales précitées droit à une indemnité compensatoire de préavis de six mois de salaire.

La demande du requérant en paiement d'une indemnité compensatoire de préavis doit partant au vu des pièces versées être déclarée fondée pour le montant réclamé de 18.818,94 €

d) Quant à l'indemnité de départ

1) Quant aux moyens des parties au litige

Le requérant demande ensuite à voir fixer sa créance du chef de don indemnité de départ au passif de la faillite de la société SOCIETE1.) pour le montant de 9.231,39 €

Le curateur de la société SOCIETE1.) se rapporte également à prudence de justice en ce qui concerne la quatrième demande indemnitaire du requérant.

2) Quant aux motifs du jugement

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

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

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

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

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

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

Etant donné que le licenciement du requérant a été déclaré abusif et que l'ancienneté du requérant auprès de la partie défenderesse est de quinze années au moins, le requérant a en application de l'article L.124-7(1) du code du travail droit à une indemnité de départ de trois mois de salaire.

En outre, d'après l'article L.124-7(3) du code du travail, l'indemnité de départ est calculée sur la base des salaires bruts effectivement versés au salarié pour les douze derniers mois qui précèdent immédiatement celui de la notification de la résiliation.

La demande du requérant en paiement d'une indemnité de départ est partant fondée pour le montant de [(2.631,30 €(salaire du mois d'août 2021) + 2.873,85 €(salaire du mois de septembre 2021) + 2.531,76 €(salaire du mois d'octobre 2021) + 3.402,32 €(salaire du mois de novembre 2021) + 3.223,41 €(salaire du mois de décembre 2021) + 3.102,32 €(salaire du mois de janvier 2022) + 3.001,20 €(salaire du mois de février 2022) + 3.213,34 €(salaire du mois de mars 2022) + 2.912.- €(salaire du mois d'avril 2022) + 3.598,92 €(salaire du mois de mai 2022) + 3.195,06 €(salaire du mois de juin 2022) + 2.898,42 €(salaire du mois de juillet 2022)) : 12(mois) X 3(mois) =] 9.145,97 €

II. Quant à la demande du requérant en allocation d'une indemnité de procédure

Le requérant demande finalement une indemnité de procédure d'un montant de 1.500.- € sur base de l'article 240 du nouveau code de procédure civile.

Le curateur de la société SOCIETE1.) demande le rejet de la dernière demande du requérant alors que ce dernier serait pris en charge par son syndicat, l'SOCIETE2.).

Etant donné que le requérant n'a pas justifié en quoi il serait inéquitable de laisser à sa charge l'intégralité des sommes exposées par lui et non comprises dans les dépens, il y a lieu de le débouter de sa demande en allocation d'une indemnité de procédure.

III. Quant à la fixation de la créance du requérant

Le Tribunal du Travail, compétent pour statuer sur l'existence et l'importance d'une créance d'un salarié envers son 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 du requérant du chef des préjudices matériel et moral qu'il a subis du fait de son licenciement abusif, de son indemnité compensatoire de préavis et de son indemnité de départ au montant de (1.028,13 € + 10.000.- € + 18.818,94 € + 9.145,97 € =) 38.993,04 € avec les intérêts légaux à partir du 8 mai 2023, date du dépôt de la requête, jusqu'au 8 mai 2025, 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.

PAR CES MOTIFS

le Tribunal du Travail de et à Luxembourg

statuant contradictoirement entre parties et en premier ressort

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

donne acte à PERSONNE1.) qu'il réduit sa demande en réparation du préjudice matériel qu'il aurait subi du fait de son licenciement abusif à la somme de 1.028,13 €;

donne acte à Maître Stéphane BOHR que la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) GmbH a été déclarée en faillite suivant jugement du Tribunal d'arrondissement de et à Luxembourg, siégeant en matière commerciale, du 8 mai 2025 et qu'il reprend en sa qualité de curateur l'instance engagée contre la société faillie par la requête du 8 mai 2023 ;

déclare le licenciement que la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) GmbH a prononcé à l'encontre de PERSONNE1.) par courrier daté du 25 août 2022 abusif ;

déclare fondée la demande de PERSONNE1.) en réparation du préjudice matériel qu'il a subi du fait de son licenciement abusif pour le montant de 1.028,13 €;

déclare fondée sa demande en réparation du préjudice moral qu'il a subi de ce fait pour le montant de 10.000.- €;

déclare fondée sa demande en paiement d'une indemnité compensatoire de préavis pour le montant de 18.818,94 €;

déclare fondée sa demande en paiement d'une indemnité de départ pour le montant de 9.145,97 €;

partant **fixe** la créance de PERSONNE1.) à l'égard de la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) GmbH au montant de (1.028,13 €+ 10.000.- €+ 18.818,94 €+ 9.145,97 €=) 38.993,04 € avec les intérêts légaux à partir du 8 mai 2023, date du dépôt de la requête, jusqu'au 8 mai 2025, date de la faillite ;

dit que pour l'admission de la créance ci-avant fixée au passif de la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) GmbH, PERSONNE1.) devra se pourvoir devant qui de droit ;

déclare non fondée la demande de PERSONNE1.) en allocation d'une indemnité de procédure et la rejette ;

condamne Maître Stéphane BOHR, ès-qualités, à tous les frais et dépens de l'instance ;

déclare le présent jugement commun à l'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, pris en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'emploi.

Ainsi fait et jugé par Béatrice SCHAFFNER, juge de paix de et à Luxembourg, siégeant comme Présidente du Tribunal du Travail de et à Luxembourg, et les assesseurs prédits, et prononcé, par la Présidente à ce déléguée, assistée du greffier Timothé BERTANIER, en audience publique, date qu'en tête, au prétoire de la Justice de Paix à Luxembourg, et qui ont signé le présent jugement.

s. Béatrice SCHAFFNER

s. Timothé BERTANIER