

Texte pseudonymisé

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

Rép.no 3584/2025
(rôle L-TRAV-537/24)

JUSTICE DE PAIX DE LUXEMBOURG
TRIBUNAL DU TRAVAIL

AUDIENCE PUBLIQUE DU
MARDI, 11 NOVEMBRE 2025

LE TRIBUNAL DU TRAVAIL DE ET A LUXEMBOURG

DANS LA COMPOSITION:

Béatrice SCHAFFNER, juge de paix	Présidente
Olivier GALLÉ	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 Pol URBANY, avocat à la Cour, demeurant à L-1660 Luxembourg, 84, Grand-Rue,

PARTIE DEMANDERESSE,

comparant par Maître Michel BRAUSCH, avocat à la Cour, en remplacement de Maître Pol URBANY, avocat à la Cour, les deux demeurant à Diekirch,

ET:

la société à responsabilité limitée SOCIETE1.),

ayant été établie et ayant eu son siège social à L-ADRESSE2.), déclarée en état de faillite par jugement du Tribunal d'arrondissement de et à Luxembourg, siégeant en matière commerciale du 31 juillet 2025, inscrite au registre de commerce et des sociétés de Luxembourg sous le numéro NUMERO1.), représentée par son curateur Maître Christian HANSEN,

PARTIE DEFENDERESSE,

comparant par Maître Vanessa SCHMIT, avocat à la Cour, en remplacement de Maître Christian HANSEN, avocat à la Cour, les deux demeurant à Mersch.

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,

ayant élu domicile en l'étude de la société à responsabilité limitée RODESCH AVOCATS A LA COUR s.à r.l., établie et ayant son siège social à L-1470 Luxembourg, 7-11, route d'Esch, représentée par ses gérants actuellement en fonctions, inscrite au registre de commerce et des sociétés de Luxembourg sous le numéro B 265 322, inscrite au Barreau de Luxembourg, représentée aux fins de la présente procédure par Maître Virginie VERDANET, avocat à la Cour, demeurant professionnellement à la même adresse,

comparant par Maître Inès KRIM, avocat, en remplacement de Maître Virginie VERDANET, 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 16 juillet 2024.

Sur convocations émanant du greffe, les parties furent convoquées à l'audience du 12 août 2024.

Après refixations, l'affaire fut utilement retenue à l'audience du 23 octobre 2025. A cette audience, la partie demanderesse comparut par Maître Michel BRAUSCH, tandis que la partie défenderesse comparut par Maître Vanessa SCHMIT.

L'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, pris en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'emploi, fut représenté par Maître Inès KRIM.

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 16 juillet 2024, PERSONNE1.) a fait convoquer son ancien employeur, la société à responsabilité limitée SOCIETE2.), 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 :	9.207,27 €
2) dommage moral :	7.000,00 €
3) indemnité compensatoire de préavis :	6.138,18 €
4) arriérés de salaire :	8.077,19 €
5) indemnité compensatoire pour congés non pris :	3.093,86 €

soit en tout le montant de 33.516,50 € avec les intérêts légaux tels que spécifiés dans la requête, annexée au présent jugement.

Le requérant demande ensuite à voir condamner la partie défenderesse à lui communiquer ses fiches de salaire de l'année 2024.

Le requérant demande encore une indemnité de procédure d'un montant de 2.000.- € sur base de l'article 240 du nouveau code de procédure civile.

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

Par la même requête, le requérant a fait mettre en intervention l'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, pris en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'emploi, pour lui voir déclarer commun le présent jugement.

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

À l'audience du 23 octobre 2025, le requérant a demandé acte qu'il renonçait à sa demande en versement de ses fiches de salaire de l'année 2024.

Acte lui en est donné.

Maître Christian HANDEN a à la même audience fait demander acte que la société SOCIETE3.) a été déclarée en faillite par un jugement du Tribunal d'arrondissement de et à Luxembourg, siégeant en matière commerciale, du 31 juillet 2025 et qu'il reprenait en sa qualité de curateur l'instance engagée contre la société faillie par la requête datée du 16 juin 2024.

Il échet de lui en donner acte.

L'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, pris en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'emploi, a finalement à l'audience du 23 octobre 2025 requis acte qu'il demandait sur base de l'article L.521-4 du code du travail à voir condamner la partie malfondée au fond du litige à lui rembourser le 14.556,40 € à titre des indemnités de chômage qu'il a versées au requérant pour la période allant du 5 juin au 3 décembre 2024 inclus, avec les intérêts légaux tels que de droit.

Il échet également de lui en donner acte.

I. Quant au licenciement

A. Quant aux faits

La société SOCIETE3.), qui a engagé le requérant le 1^{er} octobre 2022 en qualité de « Rettungsschwimmer », l'a licencié avec effet immédiat par courrier daté du 4 juin 2024.

Le requérant a fait contester son licenciement par courrier daté du 13 juin 2024.

B. Quant au caractère abusif du licenciement : quant à la précision des motifs du licenciement

a) Quant aux moyens des parties au litige

Le requérant fait en premier lieu valoir que les motifs invoqués par la partie défenderesse à l'appui de son licenciement ne revêtent pas le caractère de précision requis par la loi et par la jurisprudence pour que son congédiement soit régulier.

Il fait valoir à l'appui de son premier moyen que les différents faits invoqués dans la lettre de licenciement ne comportent aucune date, de sorte qu'on ne pourrait pas constater s'ils ont été invoqués dans le mois de leur survenance.

En ce qui concerne les points 3) et 4) de la lettre de licenciement relatifs à son comportement irrespectueux et mensonger envers son employeur et au fait qu'il n'aurait pas suivi les instructions de ce dernier, le requérant fait finalement valoir que ces motifs du licenciement manquent tellement de précision qu'il ne se serait pas en mesure de savoir à quels incidents ils font référence et de prendre position de façon circonstanciée.

Le curateur de la société SOCIETE3.) soutient que les motifs du congédiement ont été indiqués avec précision dans la lettre de licenciement.

b) 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 salarié aurait commises dans l'exercice de ses fonctions, les circonstances de fait et de temps entourant ces fautes, ainsi que les circonstances qui sont de nature à attribuer aux fautes reprochées le caractère d'un motif grave.

En ce qui concerne en premier lieu le point 1) de la lettre de licenciement, la société SOCIETE3.) est restée en défaut d'indiquer dans la lettre de licenciement les circonstances qui sont de nature à attribuer à la faute reprochée le caractère d'un motif grave.

En ce qui concerne ensuite le point 2) de la lettre de licenciement, la société SOCIETE3.) est restée en défaut d'indiquer dans la lettre de licenciement les circonstances de temps entourant les faits reprochés, ainsi que les circonstances qui sont de nature à attribuer à ces faits le caractère d'un motif grave.

En ce qui concerne ensuite les points 3) et 4) de la lettre de licenciement, la société SOCIETE3.) est restée en défaut d'indiquer dans la lettre de licenciement les circonstances de fait et de temps entourant les fautes reprochées, ainsi que les circonstances qui sont de nature à attribuer aux fautes reprochées le caractère d'un motif grave.

En ce qui concerne ensuite le reproche relatif au fait que le requérant n'aurait pas informé la partie défenderesse quant à l'évolution de son état de santé, la société SOCIETE3.) est notamment restée en défaut d'indiquer avec suffisamment de précision dans la lettre de licenciement les circonstances de fait et de temps entourant la faute reprochée.

En ce qui concerne ensuite le reproche relatif au fait que le requérant aurait sexuellement harcelé une collègue de travail à la piscine, la société SOCIETE3.) est restée en défaut de préciser plus amplement dans la lettre de licenciement les circonstances de fait et de temps entourant le reproche.

En ce qui concerne finalement le reproche relatif au fait que le requérant n'aurait pas payé ses consommations dans le bistrot de la SOCIETE4.), la société SOCIETE3.) n'a pas indiqué dans la lettre de licenciement les circonstances qui sont de nature à lui attribuer le caractère d'un motif grave.

La société SOCIETE3.) n'a partant pas indiqué les motifs du congédiement avec précision dans la lettre de licenciement.

L'imprécision des motifs étant équivalente à une absence de motifs, le licenciement que la société SOCIETE3.) a prononcé à l'encontre du requérant par courrier daté du 4 juin 2024 doit être déclaré abusif.

A titre superfétatoire, le curateur de la société SOCIETE3.) est en tout état de cause resté en défaut de prouver que les motifs du congédiement sont réels, de sorte que le licenciement doit encore être déclaré abusif pour ce motif.

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 condamner la société SOCIETE3.) à lui payer le montant de 9.207,27 € à titre de réparation du préjudice matériel qu'il aurait subi du fait de son licenciement abusif.

A l'appui de sa première demande indemnitaire, le requérant fait valoir qu'il a fait les démarches nécessaires pour trouver un nouvel emploi.

Il fait ensuite valoir qu'il a demandé l'équivalence de son diplôme algérien de maître-nageur auprès du Ministère de l'Éducation Nationale qui la lui aurait accordée.

Il fait ainsi valoir qu'il a retrouvé du travail le 1^{er} juin 2025.

Le requérant fixe partant la période de référence pour le calcul de son préjudice matériel à trois mois en sus du préavis.

Le curateur de la société SOCIETE3.) fait valoir que le requérant, qui se serait limité à retrouver du travail comme maître-nageur, aurait pu rechercher du travail dans un autre domaine.

Le curateur de la société SOCIETE3.) fait finalement valoir que la période de référence doit courir en parallèle avec le préavis.

Le requérant réplique que sa vocation est celle de maître-nageur.

Il fait ainsi valoir qu'on ne peut pas lui reprocher de ne pas avoir recherché un emploi dans un autre domaine.

Il fait ainsi valoir qu'il a été maître-nageur au Luxembourg pendant deux ans.

Il fait finalement valoir qu'il a persévéré et retrouvé du travail dans le même domaine.

Le requérant fait partant valoir qu'une période de référence de trois mois n'est pas exagérée en l'espèce.

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.

Afin de prouver qu'il a activement recherché du travail depuis son licenciement, le requérant verse en premier lieu une liste de recherches d'emploi établie par l'ADEM.

Cette liste ne saurait cependant pas prouver que le requérant a activement recherché du travail après son licenciement alors qu'elle a été dressée sur base des renseignements fournis par le requérant.

Il aurait ainsi appartenu au requérant de verser parmi ses pièces les recherches d'emploi répertoriées sur cette liste afin de permettre au tribunal de vérifier qu'il a réellement effectué ces recherches, ce qu'il est resté en défaut de faire.

Le requérant verse ensuite deux recherches d'emploi qu'il a faites les 18 décembre 2023 et 24 janvier 2024, soit avant son licenciement.

Ces deux recherches ne sauraient partant pas être prises en considération pour apprécier si le requérant a activement recherché du travail depuis son licenciement.

Le requérant a suite à ces deux recherches d'emploi reçu des réponses en date des 23 janvier et 27 février 2024.

Le requérant a ainsi été informé à deux reprises qu'il ne pouvait pas être engagé à défaut pour lui de disposer d'un CATP ou d'un DAP dans le métier d'instructeur de natation.

Le tribunal de ce siège considère ainsi que le requérant, qui n'a d'après les pièces qu'il a versées au dossier entrepris les démarches pour obtenir l'équivalence de son diplôme qu'en février 2025, aurait pu demander son équivalence bien plus tôt.

Le requérant ne verse encore au dossier qu'une seule réponse d'un employeur potentiel datant du 7 mars 2025.

Le tribunal de ce siège considère finalement que le requérant aurait également dû rechercher un emploi dans des domaines autres que celui d'instructeur de natation.

Le requérant n'a partant pas fait les efforts nécessaires pour trouver un emploi de remplacement et pour minimiser son dommage.

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

b) Quant au dommage moral

1) Quant aux moyens des parties au litige

Le requérant demande ensuite à voir condamner la société SOCIETE3.) à lui payer le montant de 7.000.- € à titre de réparation du préjudice moral qu'il aurait subi du fait du comportement de son employeur et du licenciement abusif.

A l'appui de sa deuxième demande indemnitaire, le requérant fait valoir que déjà préalablement à son licenciement, il a subi un comportement humiliant de la part de la société SOCIETE3.).

Il fait ainsi valoir que durant l'année 2023, il s'est peu à peu rendu compte que son salaire n'était pas correctement payé en ce qu'il n'était pas adapté à l'indice des prix à la consommation et que les augmentations promises n'étaient pas appliquées.

Il fait ensuite valoir que la société SOCIETE3.) ne payait pas l'intégralité de son salaire si sa tâche était inférieure à 173 heures par mois, ce malgré un salaire mensuel fixé au contrat.

Il fait ensuite valoir qu'il ne touchait jamais l'intégralité de son salaire avant la fin du mois.

Il fait ainsi valoir que la société SOCIETE3.) affirmait que sa fiduciaire n'était en mesure de payer les salaires que le 15 du mois subséquent.

Il fait ensuite valoir qu'il devait en réalité parfois attendre la fin du mois subséquent avant de toucher sa rémunération.

Il fait ensuite valoir qu'à certaines occasions, son salaire n'était pas payé du tout, ce notamment en janvier et en février 2024.

Il fait partant valoir qu'il a activement dû lutter pour avoir sa rémunération.

Il fait ainsi valoir qu'il a fait de nombreux rappels par courrier recommandé avant de contacter l'OGBL, ainsi que l'ITM, pour se faire aider dans ses démarches.

Il fait ensuite valoir que malgré le fait qu'il n'ait que voulu insister sur son droit le plus élémentaire d'être payé, il n'a à ce jour toujours pas obtenu paiement de tous les arriérés accumulés, mais qu'il s'est vu licencier pour prétendue faute grave sur base de motifs inventés de toutes pièces.

Il fait partant valoir qu'il a subi un important préjudice moral comme conséquence directe du comportement de la société SOCIETE3.) et du licenciement abusif.

Il fait encore valoir qu'il s'est trouvé confronté à une recherche d'emploi qui s'est avérée particulièrement compliquée et qu'il a jusqu'à ce qu'il ait trouvé un nouvel emploi été dépourvu de tout revenu alors qu'il n'aurait pas touché de chômage.

Le requérant fait finalement valoir que les deux anciens gérants de la société SOCIETE3.) ont à plusieurs reprises demandé la remise de l'affaire et que leur mauvaise volonté a contribué à son dommage moral.

Le curateur de la société SOCIETE3.) demande à voir réévaluer le montant à allouer au requérant au titre de son préjudice moral alors que la somme réclamée de ce chef serait très élevée.

2) Quant aux motifs du jugement

Le requérant a en fait formulé deux chefs de demande, une demande en réparation du préjudice moral qu'il aurait subi en raison du non-paiement de ses salaires et d'une demande en réparation du préjudice moral qu'il aurait subi du fait de son licenciement abusif.

A défaut pour le requérant d'avoir ventilé ces deux demandes, elles doivent être déclarées non fondées.

c) Quant à l'indemnité compensatoire de préavis

1) Quant aux moyens des parties au litige

Le requérant demande ensuite à voir condamner la société SOCIETE3.) à lui payer le montant de 6.138,18 € à titre d'indemnité compensatoire de préavis.

Le curateur de la société SOCIETE3.) ne s'oppose pas à cette demande si le licenciement du requérant devait être déclaré abusif.

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 société SOCIETE3.) une ancienneté de services continus inférieure à cinq ans, le requérant a droit à une indemnité compensatoire de préavis de deux mois de salaire.

La demande du requérant en paiement d'une indemnité compensatoire de préavis doit partant être déclarée fondée pour le montant de $[2(\text{mois}) \times 3.015,28 \text{ €}(\text{salaire mensuel}) =] 6.030,56 \text{ €}$

A défaut pour le requérant d'avoir établi que son salaire s'est au moment de son licenciement chiffré à la somme de 3.069,09 €, il y a en effet lieu de prendre en compte pour le calcul de l'indemnité compensatoire de préavis le montant du salaire tel qu'il figure sur la fiche de salaire du requérant du mois de décembre 2023.

II. Quant aux arriérés de salaire

A. Quant aux moyens des parties au litige

Le requérant demande ensuite à voir condamner la société SOCIETE3.) à lui payer le montant de (1.371,32 €+ 6.705,87 €=) 8.077,19 € à titre d'arriérés de salaire.

A l'appui de cette demande, le requérant fait d'abord valoir que la société SOCIETE3.) lui a pour le mois de février 2023 payé à titre de salaire un montant de 2.654,34 € alors que son salaire se serait élevé à la somme de 2.870.- €

Il fait ensuite valoir que la société SOCIETE3.) n'avait pas payé une augmentation de salaire d'un montant de 50.- € cependant explicitement prévue au contrat de travail.

Il fait ainsi valoir qu'il résulte de ce poste un préjudice d'un montant de 319,05 €

Il fait ensuite valoir qu'au mois d'octobre 2023, la société SOCIETE3.) a encore omis de lui payer l'intégralité de son salaire alors qu'il aurait manqué 61.- €

Il fait ensuite valoir que la société SOCIETE3.) a au mois de novembre 2023 effectué des déductions illégales, libellées sur les fiches de salaire comme « heures non prestées », ce pour un montant de 775,61 €

Il fait partant valoir qu'il a de ces chefs encore droit au montant de 1.371,32 €

Il fait ensuite valoir que ses salaires pour les mois de janvier, de février et de juin 2024 restent à ce jour impayés.

Le requérant fait ainsi valoir que les arriérés de ce chef de chiffrent à la somme de (6.138,18 € + 657,69 € =) 6.705,87 €

Le curateur de la société SOCIETE3.) ne conteste pas la demande du requérant en paiement d'arriérés de salaire pour le montant de 1.371,32 €

Il fait ensuite valoir que le requérant ne peut prétendre au titre de ses salaires des mois de janvier et de février 2024 qu'à la somme de [2(mois) X 3.015,28 €(salaire mensuel) =] 6.030,56 €

Le curateur de la société SOCIETE3.) conteste finalement le montant de 567,69 € à titre de salaire pour le mois de juin 2024 à défaut pour le requérant d'avoir indiqué comment il a calculé ce montant.

B. Quant aux motifs du jugement

Le curateur de la société SOCIETE3.) admet en premier lieu le montant de 1.371,32 € à titre de salaires et de retenues sur salaire injustifiées pour l'année 2023.

En ce qui concerne ensuite les arriérés de salaire pour 2024, le requérant est au vu des contestations du curateur de la société SOCIETE3.) resté en défaut de prouver que son salaire s'est aux mois de janvier et de février 2024 chiffré à la somme de 3.069,09 €

Il y a partant lieu de retenir à titre de salaire pour les deux mois en question le montant de [2(mois) X 3.015,28 €(salaire mensuel) =] 6.030,56 € à titre de salaires impayés.

Le curateur de la société SOCIETE3.) admet en effet le montant de 6.030,56 € à titre de salaire pour les mois de janvier et de février 2024.

En ce qui concerne finalement les arriérés de salaire pour le mois de juin 2024, le requérant a été licencié le 4 juin 2024, de sorte que ce dernier a encore droit à ses salaires pour la période allant du 1^{er} au 3 juin 2024.

La demande du requérant en paiement de son salaire pour le mois de juin 2024 est partant fondée pour le montant de [3.015,28 €(salaire mensuel) : 30(jours) X 3(jours) =] 301,53 €

Le curateur de la société SOCIETE3.) n'a en effet pas contesté la demande en paiement des arriérés de salaire dans son principe.

La demande du requérant en paiement d'arriérés de salaire est partant fondée pour le montant de (1.371,32 € + 6.030,56 € + 301,53 € =) 7.703,41 €

III. Quant à l'indemnité compensatoire pour congés non pris

A. Quant aux moyens des parties au litige

Le requérant demande ensuite à voir condamner la société SOCIETE3.) à lui payer le montant de 3.093,86 € à titre de 21,8 jours de congé non pris.

A l'appui de cette demande, le requérant fait valoir qu'il dispose encore d'un solde élevé de jours de congé non pris.

Il fait en effet valoir qu'il s'est souvent vu refuser de prendre ses congés, prétendument pour les besoins du service.

Il fait ainsi valoir qu'il n'a pris que 15 jours de congé en 2023.

Le requérant fait partant valoir qu'il avait encore droit à $(11 + 10,8 =) 21,8$ jours de congé au moment de son licenciement.

Le curateur de la société SOCIETE3.) se rapporte à prudence de justice en ce qui concerne la demande du requérant en paiement d'une indemnité compensatoire pour congés non pris.

B. Quant aux motifs du jugement

Le curateur de la société SOCIETE3.) se rapporte à prudence de justice en ce qui concerne la demande du requérant en paiement d'une indemnité compensatoire pour congés non pris, de sorte qu'il la conteste.

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

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

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

».

En outre, aux termes de l'article L.233-10 du code du travail :

« Le congé est fixé en principe selon le désir du salarié, à moins que les besoins du service et les désirs justifiés d'autres salariés de l'entreprise ne s'y opposent.

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

Etant donné que le curateur de la société SOCIETE3.) conteste la demande du requérant en paiement d'une indemnité compensatoire pour congés non pris, il aurait appartenu au requérant de prouver que la société faillie lui a accordé le report de ses congés de l'année 2023 à l'année 2024, ce qu'il est resté en défaut de faire.

La demande du requérant en paiement d'une indemnité compensatoire pour 11 jours de congés doit partant être déclarée non fondée.

En ce qui concerne ensuite la demande du requérant en paiement d'une indemnité compensatoire pour congés non pris pour l'année 2024, le requérant avait jusqu'à la résiliation de son contrat de travail droit à $[26(\text{jours}) : 12(\text{mois}) \times 5(\text{mois}) =] 10,8$ jours de congé.

En effet, aux termes de l'article L.233-12 du code du travail :

« Lorsque le contrat de travail prend fin dans le courant de l'année, le salarié a droit à un douzième de son congé annuel par mois de travail entier sans préjudice des dispositions légales ou conventionnelles relatives au préavis de licenciement.

Les fractions de mois de travail dépassant quinze jours de calendrier sont comptées comme mois de travail entier.

Si après la résiliation du contrat de travail de la part soit de l'employeur soit du salarié, ce dernier quitte son emploi avant d'avoir joui de la totalité du congé qui lui est dû, l'indemnité correspondant au congé non encore pris lui est versée au moment de son départ, sans préjudice de ses droits au préavis de licenciement. »

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

Etant donné que le curateur de la société SOCIETE3.) est resté en défaut de prouver que la société faillie a accordé au requérant le congé auquel il avait droit pour l'année 2024 ou qu'elle lui a payé l'indemnité correspondant au congé non pris, la demande du requérant en paiement d'une indemnité compensatoire pour congés non pris doit être déclarée fondée pour le montant de $[10,8(\text{jours}) \times 8(\text{heures}) \times (3.015,28 \text{ €} : 173) (\text{salaire horaire}) =] 1.505,90 \text{ €}$

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

L'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, pris en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'emploi, demande sur base de l'article L.521-4 du code du travail à voir condamner la partie malfondée au fond du litige à lui rembourser le 14.556,40 € à titre des indemnités de chômage qu'il a versées au requérant pour la période allant du 5 juin au 3 décembre 2024 inclus, avec les intérêts légaux tels que de droit.

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

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

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

A défaut de base légale prévoyant le recours de l'ETAT dans les circonstances données, sa demande est à rejeter comme n'étant pas fondée.

V. 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 2.000.- € sur base de l'article 240 du nouveau code de procédure civile.

Il est inéquitable de laisser à la charge du requérant l'intégralité des sommes exposées par lui et non comprises dans les dépens.

Eu égard à la nature de l'affaire, aux soins qu'elle requiert, aux difficultés qu'elle comporte et à son sort, il échet de fixer l'indemnité de procédure devant revenir au requérant à la somme de 1.250.- €

VI. 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 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 du requérant à l'égard de la société SOCIETE3.) à titre de son indemnité compensatoire de préavis, à titre de ses arriérés de salaire et à titre de son indemnité compensatoire pour congés non pris au montant de (6.030,56 €+ 7.703,41 €+ 1.505,90 €=) 15.239,87 € avec les intérêts légaux à partir du 16 juillet 2024, date du dépôt de la requête, jusqu'au 31 juillet 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.

Il y finalement lieu de fixer la créance du requérant à l'égard de la société SOCIETE3.) du chef de son indemnité de procédure à la somme de 1.250.- € 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 renonce à sa demande en versement de ses fiches de salaire de l'année 2024 ;

donne ensuite acte à Maître Christian HANSEN que la société à responsabilité limitée SOCIETE2.) a été déclarée en faillite par un jugement du Tribunal d'arrondissement de et à Luxembourg, siégeant en matière commerciale, du 31 juillet 2025 et qu'il reprend en sa qualité de curateur l'instance engagée contre la société faillie par la requête datée du 16 juin 2024 ;

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

déclare le licenciement que la société à responsabilité limitée SOCIETE2.) a prononcé à l'encontre de PERSONNE1.) par courrier daté du 4 juin 2024 abusif ;

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

déclare non fondée sa demande en réparation du préjudice moral qu'il aurait subi de ce fait et la rejette ;

déclare non fondée sa demande en réparation du préjudice moral qu'il aurait subi du fait du non-paiement de ses salaires et la rejette ;

déclare fondée sa demande en paiement d'une indemnité compensatoire de préavis pour le montant de 6.030,56 €;

déclare fondée sa demande en paiement d'arriérés de salaire pour le montant de 7.703,41 €;

déclare fondée sa demande en paiement d'une indemnité compensatoire pour congés non pris pour le montant de 1.505,90 €;

partant **fixe** de ces chefs la créance de PERSONNE1.) à l'égard de la société à responsabilité limitée SOCIETE2.) au montant de (6.030,56 €+ 7.703,41 €+ 1.505,90 €=) 15.239,87 €€avec les intérêts légaux à partir du 16 juillet 2024, date du dépôt de la requête, jusqu'au 31 juillet 2025, date de la faillite ;

dit que pour l'admission de la créance ci-avant fixée au passif de la faillite de la société à responsabilité limitée SOCIETE2.), PERSONNE1.) devra se pourvoir devant qui de droit ;

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

déclare fondée la demande de PERSONNE1.) en allocation d'une indemnité de procédure pour le montant de 1.250.- €;

partant **fixe** de ce chef la créance de PERSONNE1.) à l'égard de la société à responsabilité limitée SOCIETE2.) au montant de 1.250.- €;

dit que pour l'admission de la créance ci-avant fixée au passif de la faillite de la société à responsabilité limitée SOCIETE2.), PERSONNE1.) devra se pourvoir devant qui de droit ;

condamne Maître Christian HANSEN, ès-qualités, à tous les frais et dépens de l'instance.

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