

Texte pseudonymisé

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

Rép.no. 4249/25
L-TRAV-113/24

JUSTICE DE PAIX DE LUXEMBOURG

AUDIENCE PUBLIQUE DU JEUDI, 18 DECEMBRE 2025

LE TRIBUNAL DU TRAVAIL DE ET A LUXEMBOURG

DANS LA COMPOSITION:

Fakrul PATWARY
Liliana DOS SANTOS ALVES
François SCORNET
Joé KERSCHEN

Juge de paix, Président
Assesseur - employeur
Assesseur - salarié
Greffier assumé

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

PERSONNE1.),

demeurant à L-ADRESSE1.),

PARTIE DEMANDERESSE

comparant lors de l'audience publique du 2 juin 2025 par Maître Elias JEDIDI, avocat, en remplacement de Maître Rudatinya MBONYUMUTWA, avocat à la Cour, assisté de Maître Marie MALDAGUE, avocat à la Cour, et comparant lors de l'audience de continuation des débats du 10 novembre 2025 par Maître Rudatinya MBONYUMUTWA, avocat à la Cour, tous les trois demeurant à Luxembourg,

ET :

SOCIETE1.) SA,

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

PARTIE DEFENDERESSE

comparant par la société en commandite simple KLEYR GRASSO, établie à L-2361 Strassen, 7, rue des Primeurs, inscrite au Registre de Commerce et des Sociétés de Luxembourg sous le numéro B220509, inscrite sur la liste V du Tableau de l'Ordre des Avocats du Barreau de Luxembourg, représentée par son gérant KLEYR GRASSO GP SARL, établie à la même adresse, inscrite au Registre de Commerce et des Sociétés de Luxembourg sous le numéro B220442, représentée aux fins de la présente procédure par Maître Pierre LEININGER, avocat à la Cour, en remplacement de Maître Christophe NEY, avocat à la Cour, les deux demeurant professionnellement à la même adresse,

EN PRÉSENCE DE :

L'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG,

pris en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'Emploi sur base de l'article L.521-4 du Code du Travail, représenté par son Ministre d'Etat, établi à L-1341 Luxembourg, 2, Place de Clairefontaine,

comparant lors de l'audience publique du 2 juin 2025 par Maître Catherine GREVEN, avocat à la Cour, en remplacement de Maître François KAUFFMAN, avocat à la Cour, les deux demeurant à Luxembourg, et comparant lors de l'audience de continuation des débats du 10 novembre 2025 par Maître Luka VREBAC, avocat, en remplacement de Maître François KAUFFMAN, avocat à la Cour, les deux demeurant à Luxembourg.

PROCEDURE :

L'affaire a été introduite par requête - annexée à la présente minute - déposée au greffe de la Justice de paix de Luxembourg en date du 16 février 2024, sous le numéro 113/24.

Sur convocations émanant du greffe, les parties ont été convoquées à l'audience publique du 13 mars 2024. L'affaire a ensuite subi deux remises et a été fixée au rôle général à l'audience publique du 14 octobre 2024. Au vu du courriel de Maître Rudatinya MBONYUMUTWA du 17 octobre 2024, l'affaire a été réappelée à l'audience publique du 22 janvier 2025.

L'affaire a ensuite subi plusieurs remises et a été utilement retenue à l'audience publique du 2 juin 2025 à laquelle les parties ont été entendues en leurs moyens et conclusions. Le Tribunal a ensuite

pris l'affaire en délibéré et, en date du 30 juin 2025, a ordonné la rupture du délibéré et a refixé l'affaire à l'audience publique du 6 octobre 2025 pour permettre à la société anonyme SOCIETE1.) SA de prendre position par rapport à un décompte versé pendant le délibéré.

L'affaire a ensuite subi une remise et a été utilement retenue à l'audience publique du 10 novembre 2025 à laquelle les parties ont été entendues en leurs moyens et conclusions.

A l'appel de la cause à l'audience publique du 10 novembre 2025, Maître Rudatinya MBONYUMUTWA s'est présenté pour PERSONNE1.), tandis que Maître Pierre LEININGER en remplacement de Maître Christophe NEY s'est présenté pour la société anonyme SOCIETE1.) SA (ci-après « la société SOCIETE1. »). L'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, pris en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'Emploi, a comparu par Maître Luka VREBAC en remplacement de Maître François KAUFFMAN.

Lors de cette audience, le prononcé a été initialement fixé au 8 décembre 2025 et a par la suite été reporté au 18 décembre 2025.

Le Tribunal a ensuite pris l'affaire en délibéré et, à l'audience publique de ce jour, il a rendu le

JUGEMENT QUI SUIT :

1. Faits

PERSONNE1.) a été engagée en qualité de « *secrétaire de direction* » auprès de la société SOCIETE2.) SARL par contrat de travail à durée indéterminée du 30 octobre 2003 avec effet au 17 novembre 2003.

Par la suite, un avenant au contrat de travail a été signée entre les parties en date du 1^{er} septembre 2010 afin de mettre à disposition de la requérante un véhicule de société, un téléphone portable et un ordinateur portable.

Par contrat de travail du 30 décembre 2011, la requérante est entrée aux services de la société SOCIETE1.) à partir du 1^{er} janvier 2012, avec reprise d'ancienneté au 17 novembre 2003 en tant que « *directrice adjointe* ».

Le 31 décembre 2011, la requérante et la société SOCIETE2.) SARL ont convenu de résilier d'un commun accord avec effet le même jour le contrat de travail du 30 octobre 2003.

Par avenant du 15 juillet 2021 au contrat de travail du 30 décembre 2011, le temps de travail de la requérante a été réduit à 30 heures à partir du 1^{er} août 2021 et il a été convenu qu'elle pourrait travailler pour d'autres entités du groupe.

A partir du 29 juillet 2021, elle a également pris la fonction d'administrateur de catégorie C de la société SOCIETE1.).

Le 9 janvier 2024, une réunion a eu lieu dans les bureaux de la société SOCIETE1.).

Par courrier recommandé du 11 janvier 2024, PERSONNE1.) a contesté son licenciement.

Par courriel du 17 janvier 2024, la société SOCIETE1.), par l'intermédiaire de son mandataire Maître Christian JUNGERS a contesté la qualité de salariée de la requérante et donc le prétendu licenciement.

2. Prétentions et moyens des parties

2.1. PERSONNE1.)

Par requête déposée au greffe du Tribunal du travail de et à Luxembourg en date du 16 février 2024, PERSONNE1.) a fait convoquer la société SOCIETE1.) devant le Tribunal du travail de céans aux fins de voir déclarer abusif le licenciement oral du 9 janvier 2024 dont elle a fait l'objet et pour y entendre condamner son ancien employeur à lui payer les montants suivants, augmentés des intérêts légaux à partir du licenciement du 9 janvier 2024, sinon à partir de la réclamation du 11 janvier 2024, sinon à partir de la demande en justice, sinon à partir du jugement à intervenir jusqu'à solde :

- prime de fin d'année 2023	27.322,97.- euros
- prime d'ancienneté de 20 ans suivant rapport du comité de direction du 3 octobre 2023, rédigé par PERSONNE2.) (P°21)	7.000.- euros
- arriérés de salaire du 21 au 31 décembre 2023 (9.092,69.- euros) et du 1 ^{er} au 14 janvier 2024 (13.661,49.- euros)	22.754,18.- euros
- indemnité compensatoire de préavis de 6 mois pour une ancienneté de 20 ans	177.599,34.- euros
- indemnité de départ de 6 mois pour une ancienneté de 20 ans	177.599,34.- euros
- préjudice matériel sur une période de référence de 2 ans	710.397,36.- euros
- préjudice moral	50.000.- euros

Elle demande la majoration des intérêts de retard de trois points à l'expiration d'un délai de trois mois suivant la notification du jugement conformément à l'article 15 de la loi du 4 avril 2004 relative aux délais de paiement et intérêts de retard.

PERSONNE1.) demande encore la condamnation de son ancien employeur à lui payer une indemnité de procédure de 3.000.- euros sur base de l'article 240 du Nouveau Code de procédure civile, sa condamnation aux frais et dépens de l'instance et de voir ordonner l'exécution provisoire du jugement à intervenir.

A l'audience des plaidoiries du 2 juin 2025, la requérante a :

- diminué sa demande en paiement des arriérés de salaire au montant de 17.920,08.- euros, alors qu'elle aurait été licenciée le 9 janvier 2024 et non le 14 janvier 2024, comme initialement indiqué dans sa requête ;

- diminué sa demande en indemnisation de son préjudice matériel au montant de 458.383,08.- euros.

A l'audience de continuation des débats du 10 novembre 2025, elle a :

- augmenté sa demande en indemnisation de son préjudice matériel au montant de 652.333,43.- euros.

PERSONNE1.) expose qu'à partir de janvier 2013, elle aurait été nommée « *directrice adjointe et administratif* ».

Par la suite à partir du 29 juillet 2021, elle aurait également pris la fonction d'administrateur de catégorie C de la société SOCIETE1.). Elle aurait dans le cadre de ses fonctions d'administratrice écrit un courrier, le 12 novembre 2023, aux membres du conseil d'administration afin de dénoncer le manque de transparence et d'accès aux données, ainsi qu'à la comptabilité de la société, ce qui ne lui aurait pas permis de remplir ses obligations imposées par la loi. Elle aurait également dénoncé le fait que depuis qu'elle avait été nommée administratrice, plus aucune réunion du conseil d'administration n'aurait eu lieu. En ce sens, elle aurait demandé au président du conseil d'administration de convoquer d'urgence une réunion du conseil d'administration qui n'aurait, au final, pas eu lieu.

En réponse à ce courrier du 12 novembre 2023, toutes les réunions auraient été supprimées du calendrier de la requérante.

Juste après avoir entamé ses congés de fin d'année, prévus du 18 décembre 2023 au 5 janvier 2024, qui auraient été acceptés par la défenderesse, la requérante aurait eu la désagréable surprise de constater qu'elle n'aurait plus eu accès à sa messagerie professionnelle sur son ordinateur professionnel et sur son téléphone portable dès le 21 décembre 2023.

Le 22 décembre 2023, la société SOCIETE1.) aurait retiré la requérante du réseau téléphonique du groupe et fait bloquer son abonnement téléphonique avec le numéro de téléphone que la requérante aurait utilisé à titre privé et professionnel depuis plus de 13 ans.

Le 27 décembre 2023, le CCSS aurait envoyé à la requérante l'information, selon laquelle elle aurait été désaffiliée par la défenderesse en date du 20 décembre 2023.

PERSONNE1.) n'aurait cependant jamais eu de lettre de licenciement.

Par courriel du vendredi 29 décembre 2023, PERSONNE3.), secrétaire de PERSONNE4.), aurait informé la requérante que « *De Chef an de PERSONNE5.)* » souhaiteraient faire le point avec elle le 8 janvier 2024 à 11.00 heures dans le bureau du chef.

Le 5 janvier 2024, la requérante aurait été avertie sur son téléphone privé par PERSONNE2.), secrétaire générale de la société SOCIETE1.), qu'une réunion serait prévue le mardi 9 janvier 2024 à 10.00 heures avec PERSONNE4.) et PERSONNE5.).

Le lundi 8 janvier 2024, après ses congés de fin d'année, PERSONNE1.) se serait rendue au travail, toutefois son badge aurait été désactivé et elle n'aurait plus eu accès à son bureau.

Elle aurait été choquée et aurait demandé à son assistante d'avertir son supérieur hiérarchique qu'elle rentrerait chez elle et elle aurait remis un certificat médical pour le lundi 8 janvier 2024.

Le 9 janvier 2024, elle se serait à nouveau présentée au travail pour assister à la réunion à laquelle elle aurait été convoquée sans ordre du jour.

Elle aurait demandé à l'huissier de justice Patrick KURDYBAN de l'accompagner afin de constater que son pass électronique ne fonctionnerait plus et qu'elle n'aurait plus eu accès à ses bureaux.

La requérante aurait été accueillie par tous les membres du conseil d'administration de la défenderesse, à savoir PERSONNE4.), PERSONNE5.), PERSONNE6.) et PERSONNE7.), en présence de Maître Christian JUNGERS.

Maître JUNGERS aurait lors de cette réunion indiqué oralement à la requérante qu'elle ne ferait plus partie de la société depuis le 21 décembre 2023 et qu'elle devrait rendre sur le champ tous ses effets mis à sa disposition. Maître JUNGERS aurait encore indiqué qu'elle ne recevrait pas de lettre de licenciement, car la société SOCIETE1.) considérerait subitement que la requérante ne serait pas salariée.

La requérante aurait donc dû remettre sa voiture de fonction, avec la clé et les papiers de bord, sa carte Visa, sa carte Luxtrust, la clé du bâtiment, son ordinateur portable, ainsi que sa carte essence.

La société SOCIETE1.) aurait encore appelé PERSONNE8.), l'informaticien de la société, afin qu'il aide la requérante à réinitialiser son téléphone et à supprimer les données privées avant de le rendre.

Par la suite, PERSONNE2.), secrétaire générale de la société, aurait envoyé deux courriels en fin d'après-midi, l'un aux préposés de la défenderesse, l'autre aux partenaires, pour les informer que la requérante ne serait plus membre du groupe.

Au vu de la contestation de la société SOCIETE1.) de la qualité de salariée de la requérante et l'absence de licenciement, PERSONNE1.) n'aurait pas eu la possibilité de toucher des indemnités de chômage et se serait retrouvée du jour au lendemain, sans aucune information préalable, sans revenu.

Quant à la qualité de salariée de la requérante, elle affirme que le moyen d'absence de statut de salariée et absence de lien de subordination serait en totale contradiction avec tous les éléments du dossier.

PERSONNE1.) aurait disposé d'un contrat de travail depuis plus de vingt ans, aurait été affiliée au CCSS en tant que salariée et aurait reçu des fiches de salaires.

La société SOCIETE1.) aurait d'ailleurs établi un certificat de travail en date du 15 novembre 2023 qui aurait indiqué explicitement que la requérante aurait été « *salariée dans notre société depuis le 17/11/2003* » et « *en parallèle de son activité au sein du département juridique, de 07/2004 à 10/2011, le poste de décorateur d'intérieur aurait été occupé ainsi que, depuis 2021, le mandat d'administrateur délégué* ».

PERSONNE1.) aurait réuni les trois conditions pour se prévaloir du statut de salariée.

La seule condition qui pourrait être remise en question serait le lien de subordination, alors qu'il serait incontestable qu'elle aurait accompli des prestations pour la défenderesse, en échange d'une rémunération fixe mensuelle.

Elle expose que le cumul d'un contrat de travail avec un mandat social serait possible.

PERSONNE1.) n'aurait pas agi librement et son travail aurait été contrôlé par ses supérieurs hiérarchiques PERSONNE4.) et PERSONNE5.).

Il y aurait plusieurs autres indications :

- Les outils de travail auraient été mis à disposition de la requérante.
- Elle aurait dû exécuter le travail personnellement et au sein de l'entreprise.
- Elle n'aurait pas eu de flexibilité quant à ses horaires de travail et aurait dû demander l'autorisation de son supérieur hiérarchique pour tout changement.
- Elle aurait exclusivement travaillé pour la société SOCIETE1.) et aurait eu une clause d'exclusivité des services dans son contrat de travail.
- Elle aurait dû accepter les tâches qui lui auraient été confiées et n'aurait pas eu la possibilité de refuser une demande.
- Elle aurait été payée tous les mois, à la même date, un montant forfaitaire.
- Elle aurait disposé que du nombre légal de jours de congé, soit de 25, puis 26 jours.
- Elle ne signerait aucun document important à l'exception de simples lettres et tout aurait dû être vérifié par PERSONNE4.).
- Si elle était malade, elle aurait dû avertir son employeur le jour même avant 9.00 heures et remettre un certificat médical.

PERSONNE1.) aurait eu plusieurs mandats sociaux à travers plusieurs sociétés du groupe, néanmoins, la société SOCIETE1.) aurait fait signer un contrat de travail de salariée avec la requérante, dissociant donc son travail en tant que salariée de son travail en tant qu'administratrice.

La jurisprudence aurait admis qu'une salariée pourrait cumuler un contrat de travail et un mandat social lorsqu'elle exercerait des fonctions techniques distinctes de celles qu'elle exercerait en tant que salariée et qu'il existerait un lien de subordination.

En ce sens, la révocation du mandat social obéirait aux règles du droit des sociétés, alors que la résiliation du contrat de travail devrait être faite en conformité avec les règles du Code du travail.

En tout état de cause, la charge de la preuve de l'absence de lien de subordination incomberait à celui qui invoquerait la fictivité d'un contrat de travail apparent ou écrit, de prouver respectivement l'absence de lien de subordination ou la disparition de ce lien.

En réponse aux plaidoiries adverses, la requérante réplique que la compétence matérielle prévue par l'article 25 du Nouveau Code de procédure civile serait d'ordre public. Or, le président du tribunal du travail se serait déclaré compétent. Quant à la fictivité du contrat de travail, il appartiendrait à l'employeur de prouver les fonctions techniques de la requérante et non de soutenir qu'il n'y aurait pas de preuves de fonctions techniques distinctes.

PERSONNE1.) serait d'ailleurs devenue administratrice au cours de la relation de travail et vers la fin de sa carrière auprès de la société SOCIETE1.). Elle n'aurait pas été administratrice pendant 10 ans, donc il y aurait eu un contrat de travail pendant 10 ans.

La requérante aurait fait part de ses préoccupations quant à son rôle d'administratrice qu'elle n'aurait pas été en mesure de respecter. Elle aurait affirmé qu'elle ne comprendrait pas son rôle d'administratrice.

Elle aurait commencé à travailler pour la société SOCIETE1.) à partir du 1^{er} janvier 2012 et n'aurait eu les 27 mandats sociaux qu'à partir de l'année 2021.

Elle n'aurait d'ailleurs engagé la société par aucun de ses actes. Elle n'aurait pas non plus eu un quelconque pouvoir de décision.

Il serait inconcevable que l'adversaire fasse état d'une fraude. Depuis 2012, un contrat de travail aurait existé, pendant 10 ans, chaque mois, il y aurait eu le paiement de salaires.

Dans un autre dossier concernant des parts sociales, l'adversaire aurait reconnu dans des conclusions qu'il y aurait bien eu une résiliation d'un contrat de travail.

L'employeur aurait tout fait sauf licencier la requérante correctement. Il n'y aurait aucune indication d'une fonction dans le contrat de travail.

En contradiction des prétentions adverses, l'employeur aurait encore émis un certificat de travail qui démontrerait que la requérante aurait été assistante de direction, directeur adjoint et directeur juridique et administratif.

Un administrateur et un directeur juridique ne serait pas la même chose. Quant au CV de la requérante, il ne serait pas question de fonctions d'administratrice. Ce serait donc évident qu'il s'agit de fonctions distinctes.

Lors de l'audience de continuation des débats du 10 novembre 2025, la requérante a pris position par rapport aux conclusions adverses quant à ses demandes indemnitaires.

Elle explique quant à ses recherches d'emploi dans le secteur juridique en absence de diplôme en ce sens, qu'elle aurait appris le métier et les compétences juridiques au travail pendant 10 ans.

Quant à la prime de fin d'année, elle ressortirait des statuts.

La prime d'ancienneté ressortirait des pièces versées.

L'indemnité de préavis serait cumulable, car forfaitaire. Il ne serait pas possible de déduire les indemnités de chômage.

Quant aux recherches d'emplois, l'employeur reprocherait d'une part à la requérante d'avoir recherché des postes dans un secteur où elle n'aurait pas eu les compétences, mais d'autre part de ne pas avoir minimisé son préjudice en recherchant des emplois avec de meilleures rémunérations.

Quant au préjudice futur, ce préjudice serait indemnisable s'il est certain et non hypothétique. Théoriquement, le préjudice matériel dans le cas d'espèce irait jusqu'à la retraite, alors que la requérante ne retrouverait plus jamais un emploi aussi bien payé au vu de ses compétences.

2.2. La société SOCIETE1.)

La société SOCIETE1.) soulève *in limine litis*, l'incompétence matérielle du tribunal saisi sur base de l'article 25 du Nouveau Code de procédure civile.

Elle estime qu'il n'y aurait pas de lien de subordination, alors qu'il n'existerait pas de contrat de travail, pas de lien de subordination et pas de fonctions distinctes du mandat social auprès de la société SOCIETE1.).

La requérante n'aurait pas eu de fonctions techniques distinctes vérifiables qui se seraient distingué du mandat social. Le contrat de travail ne prouverait aucune tâche ou mission qu'elle aurait eu et ne préciserait pas non plus ses fonctions.

Elle aurait cumulé 27 mandats. D'ailleurs, son CV serait la preuve qu'elle n'aurait eu que des missions en qualité de gérante. Il n'y aurait pas de job description et par conséquent, il n'existerait pas de lien de subordination. Elle aurait eu plusieurs autorisations d'établissements et aurait travaillé de manière indépendante.

En ce sens, il y aurait encore une seconde affaire similaire auprès d'une autre société du groupe, la société SOCIETE3.).

Il y aurait encore lieu de constater que la requérante aurait été rémunérée en tant que mandataire social, d'où le montant important de la rémunération et son caractère aléatoire. Il serait cependant contesté que la requérante aurait eu la fonction de directrice juridique.

Le ton du courrier du 12 novembre 2023 serait une illustration que la requérante emploierait des mots d'un administrateur gérant et non ceux d'un salarié.

Quant au procès-verbal de la réunion du conseil d'administration du 15 novembre 2023, il y aurait lieu de constater qu'elle ne serait pas signée.

La requérante aurait été administrateur de la société à part entière et aurait pu engager la société par sa seule signature.

Il y aurait partant lieu de conclure à l'incompétence *ratione materiae* et la demande serait irrecevable.

Les demandes au fond seraient contestées. En effet, en absence de contrat de travail, il ne pourrait y avoir de licenciement. Elle conteste tant la fonction d'avocat-conseil pour la société SOCIETE1.) que la fonction de directrice juridique de la requérante.

Quant aux prétendus faits qui se seraient déroulés le 9 janvier 2024, ces faits seraient contestés, alors qu'aucune preuve ne serait versée. Les mêmes conclusions seraient à retenir quant aux prétendus propos tenus par Me JUNGERS et qu'il y ait eu une quelconque discussion quant au licenciement.

La société SOCIETE1.) demande reconventionnellement une indemnité de procédure de 1.500.- euros sur base de l'article 240 du Nouveau Code de procédure civile.

La défenderesse duplique qu'elle n'aurait jamais fait état d'une fraude, mais d'une fictivité, la notion de fraude n'ayant jamais été utilisée.

L'octroi d'une rémunération ne serait pas la même chose qu'un salaire.

La société SOCIETE1.) prétend quant au certificat de travail, que PERSONNE7.) n'aurait pas été habilitée à signer le prédit certificat.

A titre subsidiaire, si un contrat devait exister, la société SOCIETE1.) demande d'ajuster de façon plus juste les demandes adverses. Elle dit que le salaire réclamé serait une rémunération en tant qu'administrateur.

Il y aurait lieu de prendre en compte un salaire moyen, alors que ce ne serait pas le même sur toutes les fiches.

A titre très subsidiaire, il y aurait lieu de revoir les montants à de plus justes proportions.

Quant aux demandes indemnitaires, la société SOCIETE1.) prend plus amplement position lors de l'audience de continuation des débats du 10 novembre 2025.

Quant à la prime de fin d'année, la défenderesse explique que le paiement d'une prime serait à la discrétion de l'employeur. La requérante ne prouverait pas le paiement à chaque année d'une prime de fin d'année, d'un mois de salaire. La requérante n'aurait eu qu'une seule fois une prime de fin d'année en décembre 2004 et elle se serait trouvée aux services de la société SOCIETE2.). Elle n'aurait eu aucune prime de fin d'année auprès de la société SOCIETE1.). Cette demande serait partant à rejeter.

Quant à la prime d'ancienneté, le rapport de réunion du mercredi 15 novembre 2023 (pièce 21 de Me MBONYUMUTWA), ne serait pas signé, ni daté. Il n'y aurait pas de date d'entrée en vigueur et ce document n'entraînerait aucune conséquence juridique, ni de caractère contraignant. Cette demande serait également non fondée et à rejeter.

Quant aux arriérés de salaires, au vu de l'absence de contrat de travail, la requérante n'aurait pas presté de travail et par conséquent n'aurait pas droit à des arriérés de salaire. Cette demande serait contestée et à rejeter.

Quant à l'indemnité de préavis, la requérante aurait été en chômage depuis janvier 2024 et elle ne pourrait pas cumuler une indemnité compensatoire de préavis avec des indemnités de chômage. Cette demande serait également à rejeter en absence d'un contrat de travail. A titre subsidiaire, il y aurait lieu de déduire les indemnités de chômage.

Quant à l'indemnité de départ, la requérante ne rapporterait pas la preuve d'avoir fait l'objet d'un licenciement avec préavis, de sorte que cette demande serait à rejeter.

Le dommage matériel serait inexistant en raison du mandat de gérant. Seul un salarié pourrait y avoir droit. Cette demande ne serait fondée qu'en cas de faute de l'employeur, la requérante n'aurait pas prouvé avoir subi un dommage matériel.

A titre subsidiaire, la requérante n'aurait pas soumis de recherches d'emplois actifs.

Plus subsidiairement, la requérante aurait soumis que quelques candidatures éparses orientées vers des emplois pour lesquelles elle n'aurait pas eu les compétences nécessaires en droit. Ses recherches seraient en totale déconnection avec ses compétences. Elle aurait cherché des postes en tant que directrice générale, directrice administrative et uniquement en tant que juriste dans le secteur de l'immobilier. Elle détiendrait un diplôme artistique du secondaire, de sorte que ses recherches ne seraient pas en lien causal. 12 candidatures seraient insuffisantes au regard de la jurisprudence constante. Trois à quatre recherches par mois ne seraient pas assez, de sorte que cette demande serait à rejeter, car non imputable à la défenderesse.

Encore plus subsidiairement, il y aurait lieu de fixer une période de référence à 1 mois, duquel il y aurait lieu de déduire les indemnités de chômage.

Très subsidiairement, il y aurait lieu de fixer une période de référence de 3 mois, desquels il y aurait lieu de déduire les indemnités de chômage.

En dernier ordre de subsidiarité, il y aurait lieu de ramener les demandes à de plus justes proportions.

Il ne serait en tout état de cause pas possible de fixer une durée plus lointaine que la décision du tribunal, alors qu'il serait donc question d'un préjudice futur.

Quant au préjudice moral, il n'y aurait pas de preuves de circonstances qui justifierait un montant de 50.000.- euros, ni de preuves quant aux tracas eus pour son avenir professionnel. La demande serait contestée tant en son principe que son *quantum*.

Quant aux attestations du psychologue, l'attestation ne serait pas datée, ni précise, ni circonstanciée et à rejeter. Quant aux consultations psychologiques avant décembre 2022, elles seraient antérieures et la requérante ne pourrait pas les invoquer.

2.3. L'ETAT

A l'audience du 2 juin 2025, L'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, pris en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'emploi (ci-après l'ETAT), a demandé sur base de l'article L.521-4 du Code du travail la condamnation de la partie mal fondée au litige, à lui rembourser le montant de 17.015,95.- euros avec les intérêts légaux à partir du décaissement, sinon à partir de la demande en justice jusqu'à solde.

Quant à la compétence matérielle, il conteste les moyens de la société SOCIETE1.). D'ailleurs, la défenderesse n'aurait pas contesté le lien de subordination devant le président du tribunal de travail.

3. Motifs de la décision

3.1. A titre préliminaire

Conformément à l'article 58 du Nouveau Code de procédure civile, « *il incombe à chaque partie de prouver conformément à la loi les faits nécessaires au succès de sa prétention.* »

Dans le même sens, l'article 1315 du Code civil dispose que « *celui qui réclame l'exécution d'une obligation, doit la prouver. Réciproquement, celui qui se prétend libéré, doit justifier le paiement ou le fait qui a produit l'extinction de son obligation.* »

En effet, le demandeur doit démontrer l'existence du fait ou de l'acte juridique sur lequel il fonde sa prétention : *actori incumbit probatio*. Celui qui a fait la preuve des éléments nécessaires à la naissance du droit qu'il invoque ne doit pas, en outre, prouver que ce droit s'est maintenu sans être modifié. Le défendeur se mue en demandeur en tant qu'il invoque une exception : *reus in excipiendo fit actor*. Il lui appartient donc de faire la preuve des faits qu'il invoque à titre d'exceptions (R. MOUGENOT, *Droit des obligations, La preuve*, éd. Larcier, 4^e éd. 2012, p.108).

3.2. Quant à la compétence matérielle

Aux termes de l'article 25 alinéa 1^{er} du NCPC, « *le tribunal du travail n'est compétent que pour connaître des contestations relatives aux contrats de travail, aux contrats d'apprentissage et aux régimes complémentaires de pension qui s'élèvent entre les employeurs, d'une part, et leurs salariés, d'autre part, y compris celles survenant après que l'engagement a pris fin.* »

Le contrat de travail ou d'emploi s'analyse en substance comme la convention par laquelle une personne s'engage à mettre son activité à la disposition d'une autre, sous la subordination de laquelle elle se place, moyennant une rémunération.

De cette définition découlent trois éléments constitutifs : la prestation de travail, la prestation de travail accomplie moyennant une rémunération ou salaire et le lien de subordination avec le pouvoir de direction inhérent à la qualité d'employeur.

Pour apprécier s'il y a existence ou absence d'un lien de subordination, le juge doit prendre en considération non seulement les termes de la convention des parties et les obligations qui en découlent, mais également tous les indices fournis par la situation particulière des parties dans laquelle doit s'intégrer le lien de subordination et desquels peut se dégager la véritable intention des parties.

Il appartient à celui qui se prévaut de l'existence d'un contrat de travail, d'en rapporter la preuve. Cependant, en présence d'un contrat écrit signé, d'une part, par une société comme employeur et, d'autre part, par une personne en tant que salarié prévoyant les obligations respectives des parties, il appartient à la société employeuse qui invoque le caractère fictif de ce contrat de travail d'en rapporter la preuve.

Il est de jurisprudence constante que si le cumul dans le chef d'une même personne des fonctions d'organe social et de salarié d'une société est possible, encore faut-il que le contrat soit une convention réelle et sérieuse, qui correspond à une fonction réellement exercée distincte de la fonction d'organe social et qui est caractérisée par un rapport de subordination de salarié à employeur, avec la considération que ce lien de subordination, critère essentiel du contrat de travail, soit caractérisé par l'exécution d'un travail sous l'autorité d'un employeur, qui a le pouvoir de donner des ordres et des directives, d'en contrôler l'exécution et de sanctionner les manquements d'un subordonné (Cour d'appel, 3 mars 2022, n°CAL-2021-00450 du rôle ; Cour d'appel, 15 octobre 2015, n° 40525 du rôle).

Le cumul, dans le chef d'une même personne, des fonctions d'administrateur et de salarié d'une société anonyme est possible, à condition que le contrat de travail soit une convention réelle et sérieuse qui correspond à une fonction réellement exercée, distincte de la fonction d'organe social et caractérisée par un rapport de subordination de salarié à l'employeur.

En d'autres termes, deux critères permettent d'admettre qu'il y a cumul entre un contrat de travail et un mandat social, à savoir d'une part, des fonctions distinctes et, d'autre part, un lien de subordination.

La preuve de la relation de travail et de ses éléments caractéristiques peut résulter d'un ensemble d'éléments qui constituent des présomptions précises et concordantes faisant conclure à l'existence d'un lien de subordination.

PERSONNE1.) se réfère à un contrat de travail à durée indéterminée, signé le 30 décembre 2011, duquel il résulte qu'elle avait été employée depuis le 1^{er} janvier 2012 en qualité de « *directrice adjointe* » avec une reprise d'ancienneté au 17 novembre 2003.

Ce contrat de travail fixe un horaire de travail hebdomadaire de 40 heures de 8 heures à 17 heures, une rémunération de 4.633,58.- euros brut mensuel, une voiture de fonction, un téléphone portable, un ordinateur portable, une carte d'essence, des chèques-repas, la possibilité d'une prime extraordinaire à la discrétion de l'employeur à la fin de l'exercice commercial, des congés légaux de 25 jours et les modalités d'information en cas d'incapacité de travail. Le prédit contrat de travail stipule encore plusieurs clauses à respecter par la requérante : un devoir de loyauté, d'exclusivité des services, confidentialité, discipline, non-concurrence et propriété des fruits de travail au profit de l'employeur. Le prédit contrat prévoit encore les modalités de résiliation du contrat de travail avec indication des durées de préavis à respecter.

Est également versé un premier avenant signé du 15 juillet 2021 avec effet au 1^{er} août 2021 avec une diminution du temps de travail à 30 heures par semaine et une augmentation du salaire à 17.867,52.- euros. Cet avenant lève l'exclusivité des services de la requérante, qui peut désormais travailler pour d'autres entités du groupe SOCIETE1.).

Aucun des deux documents précités ne renseigne de quelconques tâches à effectuer, si ce n'est que la requérante était directrice adjointe.

Il s'ensuit que, les parties étant en présence d'un contrat de travail apparent, il incombe à la société SOCIETE1.) qui conteste la validité du contrat, d'en établir le caractère fictif.

Il ressort des pièces que la requérante a été nommée administrateur gérante de classe C de la société SOCIETE1.) à partir du 29 juillet 2021 ensemble avec PERSONNE9.) et PERSONNE6.), ces trois personnes étant des administrateurs de catégorie C. Sont encore nommé PERSONNE4.), administrateur de catégorie A et PERSONNE5.), de catégorie B.

Suivant extrait RCS du 11 août 2021, le tribunal constate qu'une distinction est faite entre les administrateurs A et B et des administrateurs de catégorie C. En effet, il y a lieu de constater que la société SOCIETE1.) est dirigée par PERSONNE4.) administrateur de catégorie A et PERSONNE5.) en tant que son second en tant qu'administrateur de catégorie B.

Bien que les administrateurs de catégorie C puissent engager la société SOCIETE1.), elles n'ont pas les mêmes pouvoirs et ne peuvent pas engager la défenderesse dans les mêmes limites que les administrateurs de catégorie A et B.

SCAN FICHER

A part quatre lettres de licenciement, aucun acte engageant la société n'est versée.

Quant aux lettres de licenciements, il y a lieu de constater qu'une seule est signée par PERSONNE1.) seule, les autres étant cosignées par un autre administrateur de catégorie C et PERSONNE4.).

PERSONNE1.) verse d'ailleurs en date du 12 novembre 2023 un courrier de dénonciation des dysfonctionnements au sein de la société SOCIETE1.), tout en indiquant qu'elle serait contrainte de démissionner, si sa réclamation n'avait pas de suite favorable. En effet, elle explique qu'elle

n'aurait pas les accès à la comptabilité de la société pour mener à bien sa mission d'administrateur gérante.

A la suite de ce courrier les relations entre parties ont pris fin, or, le prédit courrier confirme que la requérante n'a jamais pu mener à bien sa fonction d'administrateur de la société SOCIETE1.).

La défenderesse se contente de contester le lien de subordination. Elle explique que la requérante n'aurait aucune fonction technique distincte vérifiable qui se serait distingué du mandat social.

Or, elle ne présente aucune tâche que la requérante aurait eu en tant que mandataire social et que ses tâches auraient été les mêmes durant toute sa carrière auprès de la société SOCIETE1.).

La société SOCIETE1.) soutient encore que le contrat de travail ne prouverait aucune tâche ou mission que PERSONNE1.) aurait eue et ne préciserait pas non plus ses fonctions.

Conformément aux prétentions de la requérante, en présence d'un contrat de travail, la charge de la preuve est renversée et il appartient à la défenderesse de ramener la preuve de tâches non distinctes entre la fonction d'administrateur et de salariée.

La requérante aurait cumulé 27 mandats sociaux. Elle aurait eu plusieurs autorisations d'établissements et aurait travaillé de manière indépendante.

Le tribunal constate que les autorisations d'établissements concernent des sociétés SOCIETE3.) S.A. et SOCIETE2.) S.A. et non la société SOCIETE1.). Certes, ces sociétés feraient également parti du groupe SOCIETE1.), mais l'autorisation en soi ne concernant pas la défenderesse, la détention d'autorisation d'établissement ne prouve pas la fictivité du contrat de travail du 30 décembre 2011.

Quant aux mandats sociaux, il y a également lieu de constater que seule une concerne la société SOCIETE1.). Aucun document ne permet de conclure que la rémunération de la requérante serait uniquement en relation avec la gestion des mandats sociaux.

Il y aurait encore lieu de constater que la requérante aurait été rémunérée en tant que mandataire social, d'où le montant important de la rémunération et son caractère aléatoire.

Le tribunal constate que l'avenant du 15 juillet 2021 au contrat de travail initial du 30 décembre 2011 indique déjà un salaire mensuel de 17.867,52.- euros sans distinguer la part de la rémunération qui serait attribuable à la seule fonction de mandataire social.

La défenderesse se réfère encore au CV de la requérante, qui serait la preuve qu'elle n'aurait eu que des missions en qualité de gérante. Il n'y aurait pas de job description et par conséquent, il n'existerait pas de lien de subordination. Il serait cependant contesté que la requérante aurait eu la fonction de directrice juridique.

Le tribunal constate contrairement aux prétentions de la défenderesse que le CV de PERSONNE1.) fait bien une distinction entre les fonctions de salariée, qu'elle a eu depuis le 30 décembre 2011 et ses fonctions d'administrateur à partir de janvier 2021.

En effet son CV, seule pièce indiquant les fonctions exercées par la requérante, précise :

SCAN CV

Il s'agit précisément de fonctions distinctes de ses fonctions d'administrateur, alors que la requérante fait une distinction entre son poste d'administrateur délégué et directeur juridique et administratif.

Au vu des contestations de la défenderesse que le CV serait une pièce unilatérale, il convient de se référer à la convention du 11 août 2021 instituant un comité de gérance en vue d'exercer la gestion journalière du groupe SOCIETE1.). La prédite convention stipule dans son préambule :

« PERSONNE1.) s'occupera de préférence mais sans exclusivité des domaines achat vente et transactions dans le domaine immobilier et secondera PERSONNE4.) dans les négociations relatives aux acquisitions. »

Il s'ensuit que cette convention vient conforter la description des fonctions d'administrateur indiquées sur le CV.

Contrairement aux prétentions de la défenderesse, que les fonctions d'administrateur ne serait pas différentes de celles exercées à titre de salarié et que la requérante n'aurait jamais été directrice juridique et administratif, il convient encore de constater que selon le certificat de travail signé le 15 novembre 2023 par PERSONNE7.), directeur financier et RH / Administrateur, est certifié que PERSONNE1.) est salariée de la société SOCIETE1.) depuis le 17 novembre 2003 est qu'elle a occupé les fonction suivantes :

« - 11/2003 à 9/2011 : Assistante de direction – Service juridique et administratif

- 10/2011 à 12/2012 : Directeur adjoint – Service juridique et administratif

- 01/2013 à aujourd'hui : Directeur juridique et administratif – Service juridique

En parallèle de son activité au sein du département juridique, de 07/2004 à 10/2011, le poste de décorateur d'intérieur a été occupé ainsi que, depuis 2021, le mandat d'administrateur délégué. »

Quant à la contestation que PERSONNE7.) n'aurait pas été habilitée pour émettre un tel certificat, ce moyen manque de sérieux. En effet, le certificat est établi sur un document avec l'en-tête de la société SOCIETE1.), PERSONNE7.) a repris l'intérim ou même la position de la requérante après son départ, tel qu'il en découle du courriel du 9 janvier 2024 d'PERSONNE2.). La défenderesse est malvenue de remettre en question des documents émis par ses propres soins.

En effet, le départ de PERSONNE1.) est encore annoncé par PERSONNE2.) secrétaire générale par courriel du 9 janvier 2024 en faisant référence à une transition harmonieuse et une pérennité

optimale des opérations du service juridique, ce qui implique nécessairement que la requérante était directrice du service juridique.

Le poste de directeur juridique et administratif n'est pas le même que celui d'un administrateur tel que relevé par le CV et confirmé par le contrat de travail du 30 décembre 2011, ainsi que de la convention du 11 août 2021, de sorte que PERSONNE1.) avait bien des fonctions distinctes en tant qu'administrateur et salariée.

Quant au lien de subordination, il ressort des pièces versées que la requérante était liée à la société SOCIETE1.) par contrat de travail du 30 décembre 2011 avec reprise d'ancienneté au 17 novembre 2003 lorsqu'elle n'était pas encore administrateur.

La requérante verse encore plusieurs fiches de salaires et des certificats d'incapacités de travail.

Elle verse encore des captures d'écran de MEDIA1.) de la société SOCIETE1.) retraçant ses congés, légaux, extraordinaires, pour raisons familiales etc..

Elle était donc manifestement sous un lien de subordination avec la société SOCIETE1.) pendant les 10 années précédentes sa fonction d'administrateur en tant que salariée, tel qu'il ressort des multiples obligations à sa charge telles que l'exclusivité, la mise à disposition du matériel de travail, des horaires fixes, des prescriptions en matière d'incapacité de travail et l'obligation de remise de certificats d'incapacités de travail, des congés légaux limités et de la prime extraordinaire à la discrétion de l'employeur.

A titre d'exemple, il ressort d'un courriel de PERSONNE3.) du 29 décembre 2023 que la requérante a été convoquée par l'employeur en date du 8 janvier 2024 :

« *Gudde Metteg PERSONNE1.),*

De Chef an de PERSONNE5.) géifen dech gär e Méindeg, den 8. Januar um 11 Auer am Chef sengem Büro gesin fir de Punkt ze machen. (...) »

Les termes utilisés sont sans équivoque, il est bien fait état du chef commun et il s'agit d'une convocation de la requérante au bureau de ses supérieurs et non d'une invitation à se présenter à une assemblée, soit d'un ordre impératif.

Au vu de tout ce qui précède, il y lieu de retenir que la société SOCIETE1.) ne rapporte pas la preuve de la fictivité du contrat de travail du 30 décembre 2011 et de son avenant du 15 juillet 2021.

Le tribunal se déclare partant compétent *ratione materiae*.

3.3. Quant à la fin de la relation de travail

Il appartient au salarié qui fonde sa demande sur un licenciement oral, avec effet immédiat de rapporter la preuve du prétendu congédiement.

Quant au licenciement avec effet immédiat opérée par la désaffiliation de la requérante, celle-ci se réfère en effet à la seule circonstance qu'elle a été désaffiliée à compter du 20 décembre 2023 par la défenderesse et au fait qu'elle aurait eu l'information quant à la déclaration de sortie et de la fin effective de son activité.

Conformément aux principes généraux qui gouvernent la charge de la preuve, en cas de contestation de la part de l'employeur, il est de principe que le salarié, qui soutient avoir fait l'objet d'un licenciement avec effet immédiat intervenu suite à sa désaffiliation et donc de manière implicite, a l'obligation d'en rapporter la preuve.

Or, il est de jurisprudence que la simple circonstance que le salarié aurait été désaffilié n'est pas suffisante pour faire présumer de l'existence d'un licenciement avec effet immédiat, en l'absence d'autres éléments permettant d'étayer cette affirmation.

Il échet encore de rappeler à cet égard que la désaffiliation auprès des organismes de sécurité sociale est une simple mesure administrative, sans incidence, à défaut d'autres éléments, sur l'existence des relations de travail entre parties, ces dernières ne pouvant être résiliées que par un acte de l'employeur par lequel ce dernier manifeste de manière indubitable et irrémédiable à l'égard de son salarié son intention de mettre fin au contrat de travail (Cour, 9 décembre 2004, numéro 28197 du rôle).

Il est encore admis que la résiliation d'un contrat de travail doit s'exprimer par une manifestation claire et non équivoque de la volonté de l'employeur de mettre fin au contrat.

En l'espèce, la requérante expose qu'elle a été désaffiliée par son employeur de la CCSS. Elle a été informée par courrier du 27 décembre 2023, de sa désaffiliation du CCSS à compter du 20 décembre 2023.

Elle prétend avoir été oralement licenciée par le mandataire de la société SOCIETE1.), Maître Christian JUNGERS en date du 9 janvier 2024.

La défenderesse conteste énergiquement que Maître JUNGERS aurait déclaré quoi que ce soit quant à un éventuel licenciement, alors qu'aucun contrat de travail n'existerait.

Il ressort d'un courriel de PERSONNE3.) du 29 décembre 2023 que la requérante a été convoquée par l'employeur en date du 8 janvier 2024 :

« *Gudde Metteg PERSONNE1.),*

De Chef an de PERSONNE5.) géifen dech gär e Méindeg, den 8. Januar um 11 Auer am Chef sengem Büro gesin fir de Punkt ze machen. (...) »

La requérante s'est présentée le 8 janvier 2024, mais a été confrontée à la suppression de ses accès à son bureau et à ses outils électroniques. Elle a par conséquent remis un certificat d'incapacité de travail, choquée par cette réalisation.

Ce fait est confirmé par un courriel du même jour de PERSONNE10.) :

« Bonjour,

Ce mail pour vous informer que PERSONNE1.) est malade.

Elle m'a dit de vous dire qu'elle viendra quand même au rdv de demain.

Elle est tout de même venue au bureau aujourd'hui mais vient de rentrer car de toute façon sa clés pour rentrer dans son bureau ne fonctionne plus, vous lui avez retiré tous les accès et bloqué son téléphone portable. »

La requérante a reçu une seconde date de réunion au mardi 9 janvier 2024 par message instantané d'PERSONNE2.).

Afin de s'assurer que ses accès ont bien été supprimés, la requérante s'est fait accompagner par un huissier de justice le 9 janvier 2024. Par procès-verbal de constat de l'huissier de justice Patrick KURDYBAN du 9 janvier 2024 à 9.45 heures, l'huissier a pu faire les constatations suivantes :

« J'ai parcouru les lieux et j'ai acté ce qui suit et j'ai pris les photos reprises ci-après.

Sur place, j'ai pu constater que, le pass, ainsi que les clés de ma partie requérante ne fonctionnent plus, et qu'elle n'a plus accès à ses bureaux. »

Il constate encore que la requérante aurait dû sonner pour entrer, ne figurait plus sur le programme 3CX, que son numéro de téléphone ne fonctionnait plus et que la requérante n'avait plus accès à sa boîte mail professionnelle, ni sur son téléphone portable, ni sur son laptop.

Le 9 janvier 2024, PERSONNE4.) signe un document dans lequel, il déclare avoir reçu les document/objets suivants de la requérante :

- « - Carte visa*
- Carte Luxtrust*
- Clé du bâtiment*
- Téléphone avec sa coque*
- Voiture de société ENSEIGNE1.) avec la clé et les papiers*
- Ordinateur avec les câbles et sa housse*
- Carte essence »*

Il s'ensuit qu'au vu des pièces versées la société SOCIETE1.) a, dans le cas d'espèce, par la déclaration de sortie du CCSS, la suppression des accès tel qu'il ressort du constat de l'huissier et la demande de remise de tous les outils de travail attribués suivant contrat de travail du 30 décembre 2011 marquant la fin de la relation de travail, manifestée sa volonté claire et non équivoque de mettre fin au contrat.

Il ressort que PERSONNE1.) a prouvé à suffisance avoir été licenciée oralement en date du 9 janvier 2024 par la société SOCIETE1.).

Etant intervenu en violation des règles de forme, le licenciement oral avec effet immédiat est, dès lors, à déclarer abusif, au vu des dispositions de l'article L.124-10 du Code du travail précité.

3.4. Quant à l'indemnisation

PERSONNE1.) a une ancienneté prise en compte depuis le 17 novembre 2003 et a été licenciée le 9 janvier 2024.

Elle avait donc une ancienneté de 20 ans et avait 44 ans lors du licenciement.

3.4.1. Arriérés de salaire

La requérante a diminué sa demande en paiement des arriérés de salaire au montant de 17.920,08.- euros, alors qu'elle a été licenciée le 9 janvier 2024 et non le 14 janvier 2024, tel qu'initialement indiquée dans sa requête.

Il ressort de la fiche de salaire de décembre 2023, que PERSONNE1.) a été rémunérée jusqu'au 20 décembre 2023. Son contrat de travail ayant pris fin le 9 janvier 2024, sa demande est fondée pour la période du 21 au 31 décembre 2023 pour le montant de 9.092,69.- euros = (27.322,97.- euros – 18.230,28.- euros).

Pour la période du 1^{er} au 9 janvier 2024, la requérante réclame le montant de 8.827,39.- euros sur base d'un salaire horaire de 210,176.- euros.

Il ressort de la fiche de salaire de décembre 2023 que le taux horaire était de 197,4941.- euros. La requérante réclame 42 heures, de sorte qu'il y a lieu de lui accorder le montant de 8.294,75.- euros = (197,4941.- euros x 42 heures).

La demande est à déclarer fondée pour le montant de **17.387,44.- euros** = (9.092,69.- euros + 8.294,75.- euros), avec les intérêts légaux à partir de la demande en justice jusqu'à solde.

3.4.2. Prime de fin d'année 2023

PERSONNE1.) réclame le paiement d'une prime de fin d'année 2023.

Elle explique qu'elle aurait perçu cette prime de façon systématique chaque année.

La société SOCIETE1.) conteste ce poste indemnitaire, alors que la requérante n'aurait que perçu des primes auprès de la société SOCIETE2.) et non auprès de la société SOCIETE1.).

L'article 5 - Rémunération et gratification du contrat de travail du 30 décembre 2011, point 5. stipule :

« 5. A la fin de l'exercice commercial, la salariée peut se faire attribuer une gratification dont le montant dépend de la bonne marche de l'entreprise de l'employeur. Le montant est alors fixé par l'employeur en fonction de l'engagement de la salariée pendant l'année écoulée et au prorata du temps de présence effectif (déduction des périodes de maladie) dans l'entreprise au cours de cette durée.

L'octroi de gratifications constitue une simple faculté pour l'employeur. Le paiement, même régulier, de gratifications quel que soit le nombre d'années où cet avantage est accordé, n'engendre à la charge de l'employeur aucune obligation de maintenir cet avantage. »

Le tribunal constate que cette stipulation constitue une clause de libéralité. En présence d'une telle clause, la requérante ne saurait se prévaloir d'un droit contractuellement convenu ou d'un droit acquis au paiement d'un bonus.

Il ressort des stipulations de la prédite clause que la prime de fin d'année est attribuée à la discrétion de l'employeur. Même à admettre que la requérante aurait eu plusieurs années de suite une prime, la prédite clause prévoit expressément que l'employeur n'a aucune obligation de maintenir cet avantage.

Cette demande est par conséquent à rejeter.

3.4.3. Prime d'ancienneté

La requérante réclame encore une prime d'ancienneté de 7.000.- euros pour 20 ans d'ancienneté.

Cette prime ressort uniquement d'un rapport de réunion établi par un auteur inconnu à une date inconnue. (pièce 21 de Me MBONYUMUTWA)

Le prédit rapport indique :

« (...) Le montant pour une ancienneté de 30 ans a été fixé à 15.000 €. Rappel des montants des autres seuils d'ancienneté : 10 ans – 5.000 € / 20 ans -7.000 € / 25 ans - 12.000 €.

La discussion autour des Gratifications doit être mise à jour à l'ordre du jour du prochain CoDir. (...) »

Il semble que les discussions quant à cette question ne seraient pas définitives, alors qu'elles devraient être mis à jour à l'ordre du jour de la prochaine réunion du comité de direction de la société SOCIETE1.).

Conformément aux prétentions de la société SOCIETE1.), la valeur contractuelle de ce document reste à démontrer. Il n'y a aucune indication qui peut profiter de cette prime d'ancienneté, ni les modalités d'application. Le contrat de travail ne le prévoit pas non plus.

Le tribunal n'est pas en mesure d'apprécier cette demande à défaut d'autres éléments.

PERSONNE1.) n'ayant pas prouvé avoir droit à cette prime d'ancienneté, il y a lieu de rejeter sa demande.

3.4.4. Indemnité compensatoire de préavis

En ce qui concerne l'indemnité compensatoire de préavis, l'article L. 124-6 du Code de travail prévoit que la partie qui a mis fin au contrat sans y être autorisée par l'article L. 124-10 ou sans respecter les délais de préavis des articles L. 124-4 et L. 124-5, doit payer à l'autre partie une indemnité compensatoire de préavis égale à la rémunération correspondant à la durée du préavis.

Aux termes de l'article L.124-3 (2) du Code du travail, le contrat de travail résilié à l'initiative de l'employeur prend fin après un préavis de six mois pour le salarié qui justifie d'une ancienneté de services continus dix ans au moins.

En raison de l'ancienneté de PERSONNE1.), celle-ci peut prétendre à une indemnité de préavis correspondant à six mois de salaires.

Contrairement au calcul de la requérante, il y a lieu de prendre en compte le dernier mois de salaire brut entier de novembre 2023, soit 27.322,97.- euros.

Au regard de l'ancienneté de PERSONNE1.) et de son salaire, sa demande en obtention d'une indemnité compensatoire de préavis est fondée pour la somme de $6 \times 27.322,97.-$ euros = 163.937.- euros brut, sous réserve cependant de la déduction des indemnités de chômage perçues par elle pendant la période concernée suivant l'article L.521-4 (5) du Code du travail.

« L'indemnité compensatoire de préavis a un caractère forfaitaire. Elle est due sans considération du préjudice réellement subi du fait de la brusque rupture. Lorsque le salarié a trouvé un nouvel emploi, elle ne peut être supprimée ou réduite. L'indemnité compensatoire de préavis a la nature d'un substitut de salaire. Elle doit être considérée comme salaire ou traitement au regard de la sécurité sociale ... » (doc. parl. n° 3222, commentaire des articles p. 22).

Il résulte encore de ce qui précède que c'est la perte de la rémunération qui est réparée par l'octroi de l'indemnité compensatoire de préavis. Or, le manque de salaire ne peut être réparé qu'une seule fois.

Dans la mesure où l'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG a partiellement comblé ce déficit par l'octroi d'indemnités de chômage, les montants y afférents sont à déduire.

A ceci s'ajoute que l'article L. 521-4 (5) du Code de travail prévoit que le montant des indemnités de chômage complet que l'employeur est condamné à rembourser sera porté en déduction des salaires, traitements ou indemnités que l'employeur est condamné à verser au travailleur en

application du jugement ou de l'arrêt et qu'aucune dérogation n'a été prévue par le législateur quant à l'indemnité compensatoire de préavis.

Suivant le décompte des prestations de chômage versé par l'ETAT, il appert que la requérante a touché des indemnités de chômage à partir du 18 janvier 2024 au 18 juillet 2024. Pendant les 6 mois subséquents à son licenciement, elle a touché le montant de 17.015,95.- euros à titre d'indemnités de chômage.

Il reste partant un solde de (163.937.- euros brut – 17.015,95.- euros brut) = **146.921,05.- euros brut**, montant auquel il y a lieu de condamner la société SOCIETE1.) à payer à la requérante, à titre d'indemnité compensatoire de préavis avec les intérêts légaux à partir de la demande en justice jusqu'à solde.

3.4.5. Indemnité de départ

La requérante réclame 6 mois d'indemnité de départ. Elle réclame le montant de 177.599,34.- euros.

L'ancienneté de service de la requérante remonte au 17 novembre 2003, de sorte que le 9 janvier 2024 elle avait une ancienneté de 20 ans.

Suivant 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 (...)*

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

Il résulte de l'article L.124-7 (1) du Code du travail précité que le salarié qui est licencié par l'employeur, sans que ce dernier y soit autorisé par l'article L.124-10, a droit à une indemnité de départ qui ne peut être inférieure à six mois de salaire après une ancienneté de services continus de vingt années au moins.

En l'occurrence, l'ancienneté de service de PERSONNE1.) étant de plus de 20 années (en incluant la période de préavis de 6 mois), sa demande est donc à déclarer fondée en principe à hauteur de six mois de salaires.

L'article L.124-7 (3) dispose que :

« L'indemnité est calculée sur base des salaires bruts effectivement versées au salarié pour les douze derniers mois qui précèdent immédiatement celui de la notification de la résiliation. Sont compris dans les salaires servant au calcul de l'indemnité de départ les indemnités pécuniaires de maladie, ainsi que les primes et suppléments courants, à l'exclusion des salaires pour heures supplémentaires, des gratifications et de toutes indemnités pour frais accessoires exposés. »

La requérante ayant été licenciée le 9 janvier 2024, il y a lieu de prendre en considération les douze derniers mois soit de janvier à décembre 2023, sans une prime de fin d'année hypothétique.

La requérante a perçu à partir de janvier 2023 les montants bruts suivants : 20.469,97 + 20.939,15 + 20.939,15 + 21.420,11 + 26.698,11 + 26.698,11 + 26.698,11 + 26.698,11 + 27.322,97 + 27.322,97 + 27.322,97 (18.230,28 + arriéré de 9.092,69) = 272.529,73.- euros bruts.

L'indemnité par mois est donc de 272.529,73.- euros brut / 12 = 22.710,81.- euros.

Il y a donc lieu de déclarer fondée la demande de la requérante pour le montant de 6 x 22.710,81.- euros brut = **136.264,86- euros brut** et de condamner la société SOCIETE1.) de payer le prédit montant à la requérante, avec les intérêts légaux à partir de la demande en justice jusqu'à solde.

3.4.6. Préjudice matériel

PERSONNE1.) a été licenciée le 9 janvier 2024.

Elle a touché des indemnités de chômage du 18 janvier 2024 au 18 juillet 2024.

Elle a retrouvé un nouvel emploi à partir du 1^{er} avril 2024 auprès d'un notaire.

Me Robert MINES a mis fin à la relation de travail avec effet au 31 août 2024.

La requérante a perçu des indemnités de chômage de 2.570,93.- euros brut du 31 août 2024 au 28 février 2025.

Par la suite, elle a retrouvé un autre emploi auprès de la société SOCIETE4.) S.A. par un contrat de travail du 26 novembre 2024 avec effet au 6 janvier 2025 pour un salaire de 16.666,67.- euros.

Elle réclame le montant de 69.370,41.- euros du 10 janvier 2024 au 31 mars 2024 et ce après avoir retranché les indemnités de chômage. Il s'agit de la période entre le licenciement par la société SOCIETE1.) et la reprise de travail auprès du notaire.

Pour la période du 1^{er} avril 2024 au 31 août 2024, elle réclame le montant de 112.671,20.- euros à titre de perte de salaire par rapport au salaire mensuel de 6.000.- euros brut perçu auprès de Maître Robert MINES et après déduction des indemnités de chômage.

Pour la période du 1^{er} septembre 2024 au 10 janvier 2026, elle demande le montant de 276.341,47.- euros à titre de perte de salaire par rapport au salaire mensuel de 16.666,67.- euros brut.

Elle réclame un total de 458.383,08.- euros à l'audience du 2 juin 2025.

A l'audience du 10 novembre 2025, elle verse un second décompte et réajuste sa demande à titre de préjudice matériel subi.

Elle réclame le montant de 64.233,85.- euros du 15 janvier 2024 au 31 mars 2024 et ce après avoir retranché les indemnités de chômage. Il s'agit de la période entre le licenciement par la société SOCIETE1.) et la reprise de travail auprès du notaire.

Pour la période du 1^{er} avril 2024 au 31 août 2024, elle réclame le montant de 115.126,98.- euros à titre de perte de salaire par rapport au salaire mensuel de 6.000.- euros brut perçue auprès de Maître Robert MINES et après déduction des indemnités de chômage.

Pour la période du 1^{er} septembre 2024 au 14 janvier 2026, elle demande le montant de 472.972,60.- euros à titre de perte de salaire et déduction d'indemnités de chômage. Elle ne fait plus état de son emploi auprès de la société SOCIETE4.) S.A. et de son salaire de 16.666,67.- euros.

Elle réclame, au dernier état de ses plaidoiries, un total de 652.333,43.- euros à l'audience du 10 novembre 2025.

D'emblée, il y lieu de retenir que seule la période entre le licenciement de chez la société SOCIETE1.) et le notaire Maître MINES est en lien causal. La période après la fin des relations auprès du notaire n'étant plus en lien causal avec le présent licenciement.

La société SOCIETE1.) demande de débouter la requérante, alors que les recherches d'emplois ne seraient pas suffisantes et eu égard à l'indemnité compensatoire de préavis de 6 mois, une période de référence étant, au plus à fixer à un, sinon trois mois. D'ailleurs la requérante aurait déjà retrouvé deux emplois dans le laps d'une année.

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

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

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 le licenciement doit normalement être pris en considération pour fixer le préjudice matériel. A cet égard, les pertes subies ne sont 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 nouveau travail, le salarié étant obligé de faire les efforts nécessaires pour trouver un nouvel emploi.

En effet, le salarié licencié doit prouver qu'il a entrepris les démarches nécessaires pour retrouver un nouvel emploi, afin de pouvoir invoquer la relation causale entre l'éventuel préjudice matériel et le licenciement dont il a fait l'objet.

Le salarié est obligé de minimiser son préjudice. Il doit dès lors faire tous les efforts nécessaires pour trouver le plus tôt possible un nouvel emploi qui, dans la mesure du possible, lui procure un salaire équivalent.

Ainsi, la perte de revenus subie par un salarié du fait qu'il touche un salaire moins élevé auprès du nouvel employeur n'est en relation causale avec le licenciement intervenu qu'à condition pour le salarié de justifier qu'en dépit des efforts sérieux déployés, il n'a pas réussi à trouver un emploi lui procurant un salaire équivalent. En effet, la perte de revenus subie par le salarié ne doit être supportée par l'ancien employeur, pour être en relation causale avec le licenciement, que pour autant qu'elle ne résulte pas de la négligence du salarié ou d'un choix personnel du salarié qui a opté, pour des raisons strictement subjectives, pour un emploi plutôt que pour un autre, respectivement qui a limité ses recherches en fonction de critères personnels et subjectifs.

Même si l'indemnité compensatoire de préavis revenant au salarié licencié abusivement a un caractère forfaitaire, il n'en reste pas moins que sa finalité est de lui procurer des moyens de subsistance en attendant la conclusion d'un nouveau contrat de travail. Tant que l'indemnité compensatoire de préavis lui est versée, le salarié dispose de ressources équivalentes au revenu auquel il aurait eu droit si le contrat de travail n'avait pas été résilié, de sorte qu'il ne subit aucune perte durant cette période et n'a donc pas de préjudice dont il pourrait demander réparation (Cour, 8^{ème} ch., 14 mars 2016, rôle n° 40701).

En l'espèce, il y a lieu de retenir que s'agissant des mois de janvier à juillet 2024, l'indemnité compensatoire de préavis allouée éponge le préjudice dont se prévaut PERSONNE1.).

Au-delà du mois de juillet 2024, la requérante a la charge de la preuve quant à l'existence d'un préjudice matériel se trouvant en lien causal avec le licenciement.

Conformément aux plaidoiries de la société SOCIETE1.), la perte de rémunération ne saurait être considérée comme étant en lien causal avec le licenciement prononcé eu égard à l'indemnité compensatoire de préavis de 6 mois et des recherches d'emplois pour des postes que PERSONNE1.) n'avait pas les compétences professionnelles.

Il y a partant lieu de rejeter la demande de la requérante à titre de préjudice matériel.

3.4.7. Préjudice moral

La requérante réclame par ailleurs la réparation du préjudice moral consécutif à son licenciement abusif.

L'indemnisation du préjudice moral subi par le salarié licencié abusivement vise à réparer, d'une part, les soucis, voire le désarroi, éprouvés par celui-ci confronté à une situation matérielle et à un avenir professionnel incertains et, d'autre part, l'atteinte portée à sa dignité de salarié en raison de ce congédiement infondé. L'appréciation à porter par le tribunal tient en principe compte de différents critères, telles les perspectives d'avenir, l'ancienneté, les recherches d'emploi ou encore le caractère vexatoire des motifs du licenciement.

Quant à l'âge de la requérante, PERSONNE1.) était âgée de 44 ans lors du licenciement

En tenant compte de l'ancienneté (20 ans) au moment du licenciement ainsi que des circonstances de celui-ci, le Tribunal retient qu'il y a lieu de faire droit en son principe à la demande de PERSONNE1.) en paiement de dommages et intérêts pour le préjudice moral et de *fixer ex aequo et bono* le montant devant lui revenir de ce chef à **15.000.- euros**, avec les intérêts légaux à partir de la demande en justice jusqu'à solde.

3.5. Quant à la demande de l'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG

Il résulte des conclusions soumises à l'audience du 2 juin 2025 au tribunal du travail que l'ETAT a demandé acte qu'il demande à la partie mal fondée au litige à lui régler la somme de 17.015,95.- euros à titre des indemnités de chômage versées à PERSONNE1.) durant la période de janvier 2024 à juillet 2024.

Le jugement ou l'arrêt déclarant abusif le licenciement du travailleur ou justifiée la démission motivée par un acte de harcèlement sexuel condamne l'employeur à rembourser au Fonds pour l'Emploi les indemnités de chômage par lui versées au travailleur pour la ou les périodes couvertes par les salaires, traitements ou indemnités que l'employeur sera tenu de verser en application du jugement ou de l'arrêt conformément à l'article L. 521-4 (5) du Code de travail.

Compte tenu des développements qui précèdent, l'employeur est tenu de rembourser à l'ETAT la somme de **17.015,95.- euros** avec les intérêts légaux à partir de la demande en justice jusqu'à solde.

4. Demandes accessoires

- Majoration des intérêts

En vertu de l'article 15 de la loi modifiée du 18 avril 2004 relative aux délais de paiement et aux intérêts de retard, rendu applicable aux litiges entre salariés et employeurs par l'article 15-1 de la

même loi, la majoration du taux de l'intérêt légal de trois points s'impose au tribunal au cas où le créancier la demande.

Le tribunal du travail doit dès lors faire droit à la demande afférente de la partie requérante.

- ***Indemnité de procédure***

Les parties réclament chacune l'allocation d'une indemnité de procédure.

L'application de l'article 240 du Nouveau Code de procédure civile relève du pouvoir discrétionnaire du juge (Cass. 2 juillet 2015, n° 60/15, n° 3508 du registre).

Les parties n'ayant pas établies la condition d'iniquité prévue par la loi, leurs demandes respectives sont à déclarer non fondées.

- ***Exécution provisoire***

En application de l'article 148 alinéa 3 du Nouveau Code de Procédure civile qui prévoit que le jugement est exécutoire par provision s'il s'agit de salaires échus, il y a lieu d'ordonner l'exécution provisoire de la condamnation au montant de **17.387,44.- euros brut** redû à titre d'arriérés de salaires

- ***Frais et dépens***

Eu égard à l'issue du litige, il y a lieu de condamner la société défenderesse aux frais et dépens de l'instance, conformément à l'article 238 du Nouveau code de procédure civile.

PAR CES MOTIFS :

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

reçoit les demandes en la forme ;

se déclare compétent *ratione materiae* pour connaître de la demande de PERSONNE1.) ;

donne acte à PERSONNE1.) qu'elle a :

- **diminué** sa demande en paiement des arriérés de salaire au montant de 17.920,08.- euros ;
- **diminué** sa demande en indemnisation de son préjudice matériel au montant de 458.383,08.- euros, puis **augmenté** sa demande au montant de 652.333,43.- euros ;

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 ;

dit que PERSONNE1.) a été licenciée le 9 janvier 2024 ;

déclare abusif le licenciement oral avec effet immédiat intervenu le 9 janvier 2024 ;

déclare fondée la demande de PERSONNE1.) en paiement d'arriérés de salaire du 21 décembre 2023 au 9 janvier 2024 ;

condamne la société anonyme SOCIETE1.) SA à payer à PERSONNE1.) le montant de **17.387,44.- euros brut** à titre d'arriérés de salaire du 21 décembre 2023 au 9 janvier 2024, avec les intérêts légaux à partir de la demande en justice jusqu'à solde ;

déclare non fondée la demande de PERSONNE1.) en paiement d'une prime de fin d'année 2023, **partant en déboute** ;

déclare non fondée la demande de PERSONNE1.) en paiement d'une prime d'ancienneté de 20 ans, **partant en déboute** ;

déclare fondée la demande de PERSONNE1.) en paiement d'une indemnité compensatoire de préavis ;

condamne la société anonyme SOCIETE1.) SA à payer à PERSONNE1.) le montant de **146.921,05.- euros brut** à titre d'indemnité compensatoire de préavis, avec les intérêts légaux à partir de la demande en justice jusqu'à solde ;

déclare fondée la demande de PERSONNE1.) en paiement d'une indemnité de départ ;

condamne la société anonyme SOCIETE1.) SA à payer à PERSONNE1.) le montant de **136.264,86.- euros brut** à titre d'indemnité de départ, avec les intérêts légaux à partir de la demande en justice jusqu'à solde ;

déclare non fondée la demande de PERSONNE1.) en paiement de dommages et intérêts pour le préjudice matériel consécutif au licenciement, **partant en déboute** ;

déclare fondée la demande de PERSONNE1.) en paiement de dommages et intérêts pour le préjudice moral consécutif au licenciement ;

condamne la société anonyme SOCIETE1.) SA à payer à PERSONNE1.) le montant de **15.000.- euros** à titre de dommages et intérêts pour le préjudice moral ;

avec majoration du taux d'intérêt légal de trois points à partir du troisième mois qui suit la notification du présent jugement ;

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

condamne la société anonyme SOCIETE1.) SA à payer à l'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG le montant de **17.015,95.- euros brut**, avec les intérêts légaux à partir de la demande en justice jusqu'à solde ;

rejette pour le surplus ;

rejette les demandes respectives des parties en allocation d'une indemnité de procédure sur base de l'article 240 du Nouveau Code de procédure civile ;

ordonne l'exécution provisoire de la condamnation de la société anonyme SOCIETE1.) SA au paiement des arriérés de salaire de **17.387,44.- euros brut**, en sus les intérêts au taux légal, nonobstant toutes voies de recours et avant enregistrement

condamne la société anonyme SOCIETE1.) SA aux frais et dépens de l'instance.

Ainsi fait et jugé par **Fakrul PATWARY**, Juge de paix de et à Luxembourg, siégeant comme Président du Tribunal du travail de et à Luxembourg, et les assesseurs prédits et prononcé par le Président à ce délégué, assisté du Greffier assumé **Joé KERSCHEN**, en audience publique, date qu'en tête, au prétoire de la Justice de paix à Luxembourg, et qui ont signé le présent jugement.

Fakrul PATWARY,
Juge de paix

Joé KERSCHEN,
Greffier assumé