

Texte pseudonymisé

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

REPERTOIRE NR.: 4392 / 2025
L-TRAV-915/24

TRIBUNAL DU TRAVAIL DE LUXEMBOURG

AUDIENCE PUBLIQUE DU 22 DECEMBRE 2025

Le Tribunal du travail de la circonscription de Luxembourg
dans la composition :

Jackie MORES	juge de paix, siégeant comme présidente du Tribunal du travail de Luxembourg
Erwann SEVELLEC	assesseur-salarié
Mona-Lisa DERIAN	assesseur-employeur
Lynn DIEDERICH	greffière assumée

a rendu le jugement qui suit, dans la cause

entre

PERSONNE1.), demeurant D-ADRESSE1.),

partie demanderesse, comparant par Maître Nicolas SCHMARTZ, avocat à la Cour, en remplacement de Maître Claude SCHMARTZ, les deux demeurant à Bofferdange.

et

l'association sans but lucratif SOCIETE1.) ASBL, établie et ayant son siège social à L-ADRESSE2.), représentée par son conseil d'administration actuellement en fonctions, inscrite au Registre de Commerce et des Sociétés sous le numéro NUMERO1.),

partie défenderesse, comparant par Maître Rabah LARBI, avocat à la Cour, en remplacement de Maître Cédric HRTZBERGER, avocat à la Cour, les deux demeurant à Luxembourg.

ainsi que

L'ÉTAT DU GRAND-DUCHÉ DE LUXEMBOURG, représenté par Monsieur le Ministre d'État, ayant ses bureaux à L-ADRESSE3.), pour autant que de besoin par Monsieur le Ministre du Travail et de l'Emploi, ayant ses bureaux à L-ADRESSE4.), ayant dans ses attributions le Fonds pour l'Emploi,

partie mise en intervention, comparant par Maître François KAUFFMANN, avocat à la Cour, faisant défaut à l'audience.

Procédure

L'affaire fut introduite par requête - annexée à la minute du présent jugement - déposée au greffe de la Justice de Paix de Luxembourg le 20 décembre 2024.

Par convocations émanant du greffe, les parties furent appelées à l'audience publique du 20 janvier 2025. L'affaire subit ensuite une remise contradictoire et fut utilement retenue à l'audience du 1^{er} décembre 2025. Lors de cette audience, Maître Nicolas SCHMARTZ exposa les moyens de la partie demanderesse tandis que Maître Rabah LARBI répliqua pour la société défenderesse.

Le Tribunal prit ensuite l'affaire en délibéré et rendit, à l'audience publique de ce jour, le

Jugement qui suit :

Procédure

Par requête déposée à la Justice de Paix de et à Luxembourg en date du 20 décembre 2024, PERSONNE1.) a fait convoquer l'association sans but lucratif SOCIETE1.) ASBL (ci-après, le « **club de football** ») devant le Tribunal du travail pour y entendre condamner son ancien employeur à lui payer les montants suivants :

* préjudice matériel : 319.277,26 EUR,

* préjudice moral : 55.526,48 EUR,

avec à chaque fois les intérêt légaux à partir du 1^{er} août 2024, sinon à partir de la demande en justice jusqu'à solde.

Le requérant sollicite encore la condamnation de la partie défenderesse au paiement d'une indemnité d'un montant de 3.500,- EUR sur base de l'article 240 du Nouveau Code de procédure civile et aux frais et dépens de l'instance, ainsi que l'exécution provisoire du jugement à intervenir.

Suivant décompte actualisé présenté à l'audience publique du 1^{er} décembre 2025, le requérant a réduit sa demande à titre de préjudice matériel au montant de 248.890,07 EUR.

Faits

PERSONNE1.) fut engagé en qualité de joueur de football professionnel par la partie défenderesse suivant contrat de travail à durée indéterminée du 23 août 2022.

PERSONNE1.) et la partie défenderesse ont conclu à la même date un contrat accessoire audit contrat de travail dénommé « *CONVENTION ENTRE SOCIETE2.)* » (ci-après, le « contrat accessoire »).

Par courrier du 27 mai 2024, portant erronément la date du 27 mai 2023, la partie défenderesse a licencié PERSONNE1.) avec préavis de deux mois du 1^{er} juin au 1^{er} août 2024.

Ledit courrier est libellé comme suit :

« COURRIER »

Par courrier recommandé du 17 juin 2024, le requérant a sollicité la communication des motifs du licenciement.

Prétentions et moyens

PERSONNE1.) fait valoir que le contrat de travail à durée indéterminée et le contrat accessoire, conclus le même jour, constituent un ensemble contractuel interdépendant et indivisible, conformément à la volonté des parties, et poursuivent un objectif commun : encadrer leurs relations de travail. Il ajoute que les stipulations du contrat accessoire résultent des négociations précontractuelles entre les parties et que l'ensemble contractuel doit être soumis au droit du travail luxembourgeois. Il en déduit que le tribunal du travail est matériellement compétent pour connaître tant du contrat de travail que du contrat accessoire.

Il soutient que le licenciement intervenu le 27 mai 2024 est abusif, la partie défenderesse n'ayant pas communiqué les motifs du licenciement malgré sa demande.

Il estime qu'il y a lieu de prendre en considération dans l'évaluation du préjudice matériel l'articulation entre le droit national, les « Statuts » de la SOCIETE3.) (ci-après, « SOCIETE3.) ») et le règlement du Statut et du Transfert des Joueurs de la SOCIETE4.).

En conséquence, il sollicite la condamnation de la partie défenderesse sur le fondement de l'article 17 du Règlement du Statut et du Transfert des Joueurs, qui prévoit qu'en cas de résiliation du contrat sans juste cause, une indemnité doit être versée, celle-ci pouvant être prévue contractuellement ou découler d'une autre base légale. Il réclame à ce titre une indemnité pour préjudice matériel, qu'il évalue à 319.277,26 EUR, correspondant à

la « *valeur résiduelle de l'ensemble contractuel* » pour la période allant du 1er août 2024 au 30 juin 2026.

Il soutient, à titre subsidiaire, que le club de football SOCIETE1.) l'a licencié en méconnaissance de la garantie d'emploi prévue à l'article 7 du contrat accessoire, couvrant la période du 1er août 2022 au 30 juin 2026. Il affirme que la violation de cette clause d'emploi oblige l'employeur à lui verser une indemnisation correspondant au solde des rémunérations restant dues jusqu'au terme de la période garantie.

A titre plus subsidiaire, le requérant soutient que le licenciement dont il a fait l'objet est d'office abusif, de sorte que la partie défenderesse serait à condamner sur base de l'article L.124-12 du Code du travail à l'indemniser intégralement du préjudice subi. Il évalue ce préjudice à la somme de 248.890,07 EUR, calculée sur la base d'une période de référence de 23 mois.

Il soutient qu'il était dans l'impossibilité de trouver un nouveau club au Luxembourg suite au licenciement intervenu en août 2024, moment défavorable et inhabituel, ce qui serait confirmé par un email de la Fédération luxembourgeoise de Football du 4 septembre 2024 et que les clubs étrangers auraient déjà finalisé leur recrutement pour la nouvelle saison.

Le club de football s'en rapporte à la prudence de justice quant à la recevabilité en la forme de la requête déposée le 20 décembre 2024 ainsi que quant au caractère abusif du licenciement.

Il conteste le montant du préjudice matériel et moral allégué par le requérant.

La partie défenderesse soutient en outre que le contrat accessoire constitue un contrat de louage de services, de sorte que le tribunal du travail ne serait pas matériellement compétent pour en connaître. Elle fait valoir que le contrat de travail à durée indéterminée ne comporte aucune garantie d'emploi d'une durée de quatre ans.

SOCIETE1.) conclut à l'application exclusive du droit du travail luxembourgeois au litige, à l'exclusion des dispositions du règlement du Statut et du Transfert des Joueurs de la SOCIETE4.), aucun renvoi à ce règlement n'ayant été prévu par les parties dans les contrats conclus.

La partie défenderesse estime par ailleurs que la période de référence à retenir devrait être limitée à deux mois. Elle conteste également l'affirmation du requérant selon laquelle il serait impossible de trouver un nouveau club durant la période estivale, en faisant valoir que la période de transfert demeure ouverte jusqu'à la fin du mois de septembre.

L'ÉTAT DU GRAND-DUCHÉ DE LUXEMBOURG, pris en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'Emploi, ne fut plus représenté suite au courrier du 28 novembre 2025 de son mandataire, informant le tribunal qu'il n'a pas de revendications à faire valoir.

Motifs de la décision

La compétence matérielle

Il n'est pas contesté que les parties sont liées par un contrat de travail à durée indéterminée ainsi que par un contrat accessoire. La qualification du contrat de travail signé le 23 août 2022 n'est d'ailleurs pas remise en cause par la partie défenderesse.

Il convient de relever que les deux contrats ont pour objet la même activité, à savoir celle de joueur de football.

Le contrat intitulé « *Convention entre club et joueur de football* » comporte des engagements à la charge de l'employeur ainsi que des obligations imposées au requérant en tant que joueur. Il constitue dès lors un accessoire au contrat de travail, et les obligations qu'il prévoit s'intègrent dans la relation salariale.

Ainsi, même si les parties ont indiqué dans le contrat accessoire que celui-ci ne constituait pas un contrat de travail mais une convention de louage, les termes de la convention ne sauraient être déterminants dès lors qu'il ressort des éléments du dossier que la volonté commune était d'encadrer l'activité du requérant en qualité de joueur de football dans une relation salariée. Le requérant ne peut d'ailleurs cumuler l'exercice de la même fonction à la fois comme salarié et comme travailleur indépendant.

Le tribunal du travail est, dès lors, compétent *ratione materiae* pour connaître des clauses prévues dans le contrat accessoire.

Le fond de la demande

Le licenciement

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

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

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

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

En l'espèce, le club de football SOCIETE1.) n'a pas communiqué les motifs du licenciement à PERSONNE1.), malgré sa demande par courrier recommandé du 17 juin 2024.

A défaut de motivation écrite formulée dans le délai imparti, il y a lieu de déclarer abusif le licenciement intervenu le 27 mai 2024.

Les demandes indemnitaires

Le préjudice matériel

Au vu des développements exposés au point relatif à la compétence matérielle, il y a lieu de retenir que les clauses prévues dans le contrat accessoire encadrent la relation de travail entre les parties.

Dans une logique juridique, il convient en premier lieu de procéder à la qualification de la clause prévue à l'article 7 du contrat accessoire au regard du droit du travail luxembourgeois.

La clause de garantie d'emploi a pour finalité de restreindre la faculté de résiliation unilatérale du contrat de travail : l'employeur accepte de ne pas rompre le contrat pendant une durée déterminée, sauf cas limitativement énumérés. Elle instaure ainsi une stabilité contractuelle renforcée au profit du salarié.

L'article 7 dudit contrat accessoire prévoit que *« La présente convention prend cours le 24 août 2022 et se terminera le 30 juin 2026. La convention peut néanmoins être résiliée en cours de saison par chacune des parties dans le cas et conformément aux conditions qui suivent :*

- 1) d'un commun accord entre les parties,*
- 2) avec effet immédiat pour faute grave,*
- 3) en cas de suspension du joueur suite à une décision luxembourgeoise antidopage ou des instances fédérales ou étatiques qui rendrait impossible la pratique du football.*
- 4) En cas de non présence du joueur sur aucune feuille de match lors des saisons NUMERO2.), 2023/2024 ; 2025/ 2026. »*

L'article 1^{er} du contrat accessoire stipule que : *« Nonobstant les dispositions de l'article 3, le Joueur déclare par la présente exercer l'activité de joueur de football au sein de l'équipe fanion du Club pour les saisons suivantes : NUMERO2.), 2023/2024, 2024/2025, 2025/2026. Le Joueur déclare par la présente qu'il n'a signé, ni signera avant la fin de la présente convention, aucun contrat, convention, accord ou licence avec un autre Club.*

Le seul Club auquel le Joueur a donné son accord et pour lequel il exercera les activités de footballeur est le F.C. SOCIETE1.). Si le Joueur ne respecte pas cette clause, il sera passible d'une amende de 50.000,- EUR (cinquante mille) en faveur du Club. »

L'article 7 précité implique que, dans le cadre de l'ensemble contractuel conclu entre les parties, l'employeur s'est engagé à ne pas mettre fin au contrat de travail, sauf dans les hypothèses expressément prévues par cette clause de sorte que celle-ci instaure une garantie d'emploi.

Or, en vertu des dispositions applicables à la résiliation du contrat de travail avec préavis ou pour motif grave figurant au Titre II du Livre Ier du Code du travail, et conformément à l'article L.121-3 du même Code, les parties peuvent déroger à ces règles dans un sens plus favorable au salarié.

La clause de garantie d'emploi constitue précisément une dérogation favorable au salarié aux règles légales de résiliation du contrat de travail. Elle ne prive pas l'employeur de son droit de rompre unilatéralement le contrat de travail, mais limite temporairement l'exercice de ce droit, tout en laissant intacte la possibilité d'un licenciement avec effet immédiat pour faute grave à tout moment. La clause doit dès lors être considérée comme valable.

Enfin, la stipulation d'une telle garantie contractuelle d'emploi ne contrevient pas aux principes posés par l'article 17 du règlement du Statut et du Transfert des Joueurs de la SOCIETE4.).

Au vu de ce qui précède, il y a lieu de retenir que le licenciement avec préavis du 27 mai 2024 est intervenu en violation de la clause de garantie d'emploi prévue à l'article 7 du contrat accessoire de sorte que le club de football SOCIETE1.) a engagé sa responsabilité contractuelle.

En l'absence d'une indemnité forfaitaire prévue par le contrat, il est tenu d'indemniser le requérant à hauteur du solde des rémunérations qui seraient restées dues jusqu'à l'expiration de la période garantie, à savoir le 30 juin 2026.

La réparation du préjudice ne saurait cependant pas aller au-delà du préjudice réellement subi.

Selon son décompte actualisé, PERSONNE1.) indique avoir perçu, pour la période du 1er août 2024 au 30 juin 2026, des revenus d'un montant total de 70.387,19 EUR. La partie défenderesse ne conteste pas spécifiquement les montants figurant dans ce décompte.

Dès lors, et au vu des éléments précédemment exposés, la demande du requérant est fondée à concurrence de la somme de 248.890,07 EUR, correspondant à la différence entre la valeur résiduelle de l'ensemble contractuel (319.277,26 EUR) et les revenus

perçus durant la période litigieuse (70.387,19 EUR), avec les intérêts légaux à partir du 20 décembre 2024, date du dépôt de la requête introductive d'instance, jusqu'à solde.

Le préjudice moral

PERSONNE1.) réclame le paiement de la somme de 55.526,48 EUR à titre d'indemnisation du préjudice moral subi.

En application de l'article L.124-12 (1) du Code du travail, lorsqu'elle juge qu'il y a usage abusif du droit de résilier le contrat de travail à durée indéterminée, la juridiction du travail condamne l'employeur à verser au salarié des dommages et intérêts compte tenu du dommage subi par lui du fait de son licenciement.

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

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

Compte des circonstances de l'espèce, la demande de PERSONNE1.) en paiement de dommages et intérêts à titre d'indemnisation du préjudice moral subi à la suite du licenciement intervenu est à déclarer fondée pour un montant que le tribunal fixe ex æquo et bono à 5.000,- EUR, avec les intérêts légaux à partir du 20 décembre 2024, date du dépôt de la requête introductive d'instance, jusqu'à solde.

Les demandes accessoires

La demande de la partie requérante en allocation d'une indemnité de procédure est à déclarer fondée en son principe étant donné qu'il serait inéquitable de laisser à sa charge l'entièreté des frais non compris dans les dépens qu'elle a dû exposer pour assurer sa défense. Le tribunal dispose d'éléments d'appréciation suffisants pour fixer ex æquo et bono le montant de cette indemnité à 1.000,- EUR.

En vertu 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 n'y a pas lieu d'ordonner l'exécution provisoire du présent jugement.

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

PAR CES MOTIFS :

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

se déclare matériellement compétent pour connaître des clauses prévues dans le contrat dénommé « CONVENTION ENTRE SOCIETE2.) » conclu le 23 août 2022 ;

reçoit la demande ;

déclare abusif le licenciement avec préavis du 27 mai 2024 prononcé par l'association sans but lucratif SOCIETE1.) ASBL à l'encontre de PERSONNE1.);

dit fondée la demande de PERSONNE1.) en indemnisation de son préjudice matériel pour le montant de 248.890,07 EUR ;

dit fondée la demande de PERSONNE1.) en indemnisation de son préjudice moral pour le montant de 5.000,- EUR ;

partant, condamne l'association sans but lucratif SOCIETE1.) ASBL à payer à PERSONNE1.) le montant 253.890,07 EUR, avec les intérêts légaux à partir du 20 décembre 2024, jusqu'à solde ;

dit fondée la demande de PERSONNE1.) en allocation d'une indemnité sur base de l'article 240 du Nouveau Code de procédure civile à concurrence de 1.000,- EUR ;

condamne l'association sans but lucratif SOCIETE1.) ASBL à payer à PERSONNE1.) une indemnité de 1.000,- EUR sur base de l'article 240 du Nouveau Code de procédure civile ;

dit non fondée la demande de PERSONNE1.) en exécution provisoire du présent jugement ;

condamne l'association sans but lucratif SOCIETE1.) ASBL aux frais et dépens de l'instance.

Ainsi fait et jugé par Jackie MORES, Juge de paix de et à Luxembourg, siégeant comme Présidente du Tribunal du travail, et les assesseurs prédits, et prononcé par la Présidente à ce déléguée, assistée de la greffière assumée Lynn DIEDERICH, en audience publique, date qu'en tête, au prétoire de la Justice de paix à Luxembourg, et qui ont signé le présent jugement.

Jackie MORES,
juge de paix

Lynn DIEDERICH,
greffière assumée