Texte pseudonymisé

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

Rép.no. 1936/26
L-TRAV-538/23

JUSTICE DE PAIX DE LUXEMBOURG

AUDIENCE PUBLIQUE DU LUNDI, 18 MAI 2026

LE TRIBUNAL DU TRAVAIL DE ET A LUXEMBOURG

DANS LA COMPOSITION :

Fakrul PATWARY	Juge de paix, Président
Myriam SIBENALER	Assesseur - employeur
François SCORNET	Assesseur - salarié
Joé KERSCHEN	Greffier assumé

A RENDU LE JUGEMENT QUI SUIT
DANS LA CAUSE ENTRE :

PERSONNE1.),

demeurant à B-ADRESSE1.),

PARTIE DEMANDERESSE

comparant par Maître Delia LAURIA, avocat, en remplacement de Maître David GIABBANI, avocat à la Cour, les deux demeurant à Luxembourg,

ET :

SOCIETE1.) SARL,

société à responsabilité limitée, établie et ayant son siège social à L-ADRESSE2.), immatriculée au Registre de Commerce et des Sociétés de Luxembourg sous le numéro NUMERO1.), représentée par son ou ses gérant(s) actuellement en fonctions, exploitant une **succursale luxembourgeoise portant la même dénomination sociale**, sise L-ADRESSE3.), immatriculée au Registre du Commerce et des Sociétés de Luxembourg sous le même numéro,

PARTIE DEFENDERESSE

comparant par la société à responsabilité limitée CASTEGNARO , inscrite au Barreau de Luxembourg, établie et ayant son siège social à L-1469 Luxembourg, 67, rue Ermesinde, immatriculée au Registre de Commerce et des Sociétés de Luxembourg sous le numéro B169020, représentée aux fins de la présente procédure par Maître Lucas LEFEBVRE, avocat à la Cour, demeurant professionnellement à la même adresse.

P R O C E D U R E :

Les rétroactes de l'affaire résultent à suffisance d'un jugement rendu le 8 décembre 2025 entre parties par le Tribunal de travail de ce siège sous le numéro 4025/25 dont le dispositif est conçu comme suit :

> *« le Tribunal du travail de et à Luxembourg, statuant contradictoirement et en premier ressort ;*
>
> ***donne acte** aux parties qu'elles ont limité les débats à la question de la compétence territoriale du Tribunal du travail de Luxembourg ;*
>
> ***se déclare compétent** territorialement pour connaître de la demande d'PERSONNE1.) ;*
>
> ***réserve** les autres demandes, ainsi que les frais et dépens ;*
>
> ***refixe** l'affaire pour continuation des débats à l'audience publique du **lundi 23 mars 2026, à 15.00 heures**, salle JP 1.19, au bâtiment de la justice de Paix de Luxembourg, Cité Judiciaire, Plateau du Saint Esprit. »*

L'affaire a été réappelée à l'audience publique du 23 mars 2026 à laquelle l'affaire a été utilement retenue. Les parties ont été entendues en leurs moyens et conclusions.

A l'appel de la cause à l'audience publique du 23 mars 2026, Maître Delia LAURIA, en remplacement de Maître David GIABBANI, s'est présentée pour PERSONNE1.), tandis que Maître Lucas LEFEBVRE s'est présenté pour la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) SARL (ci-après « la société SOCIETE1.) ».

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 engagé en qualité de *« comptable »* auprès de la société SOCIETE2.) S.A. par contrat de travail à durée indéterminée du 3 novembre 1998 avec effet au même jour.

En date du 12 mars 2012, PERSONNE1.) et la société SOCIETE2.) ont signé un avenant au contrat de travail afin d'octroyer un véhicule de fonction et une carte de carburant sans *« aucune refacturation concernant l'un ou l'autre avantage »*.

Le 19 novembre 2014, les prédites parties ont signé une convention afin d'attribuer au salarié un téléphone portable.

Le 1er mars 2023, le fonds de commerce de la société SOCIETE2.) S.A. a été racheté par la société SOCIETE1.) entraînant un transfert d'entreprise.

Le 10 juillet 2023, PERSONNE1.) a démissionné avec effet immédiat.

2. Prétentions et moyens des parties

En vue d'en faciliter la lecture, le présent jugement reprend les prétentions antérieures retracées dans le précédent jugement n° 4025/25 du 8 décembre 2025, n° de rôle L-TRAV-538/23.

2.1. PERSONNE1.)

Par requête déposée au greffe du Tribunal du travail de et à Luxembourg en date du 31 août 2023, PERSONNE1.) a fait convoquer la société SOCIETE1.) devant le Tribunal du travail de céans aux fins de voir déclarer la démission avec effet immédiat intervenue le 10 juillet 2023 fondée et justifiée et pour y entendre condamner son ancien employeur à lui payer les montants suivants, augmentés des intérêts légaux à partir de la demande en justice jusqu'à solde :

- indemnité compensatoire de préavis de 6 mois	45.263,16.- euros
- indemnité de départ de 9 mois	67.894,74.- euros
- dommages et intérêts pour préjudice matériel (12 mois)	90.526,32.- euros
- dommages et intérêts pour préjudice moral (12 mois)	75.438,60.- euros
- honoraires d'avocat	5.000.- euros

Il demande encore la condamnation de son employeur à lui remettre son certificat de rémunération pour l'année 2023 sous peine d'une astreinte de 100.- euros par jour de retard à partir de la demande en justice jusqu'à solde.

Il demande encore la condamnation de son ancien employeur à lui payer une indemnité de procédure de 2.500.- euros sur base de l'article 240 du Nouveau Code de procédure civile et sa condamnation aux frais et dépens de l'instance.

PERSONNE1.) expose que lors des relations de travail avec la société SOCIETE2.) S.A., il serait entretemps devenu responsable financier.

Il continue d'expliquer qu'après le rachat du fonds de commerce et le transfert d'entreprise de la société SOCIETE2.) S.A. au profit de la société SOCIETE1.), il aurait dénoncé le 28 avril 2023 les modifications illicites de son contrat de travail et lui aurait rappelé son obligation de s'abstenir de tout fait de harcèlement moral.

Le 15 mai 2023, la société SOCIETE1.) aurait répondu par courrier qu'elle maintenait son refus de conserver les cartes carburants, ce qui se traduirait en une diminution du salaire du requérant.

La société SOCIETE1.) aurait encore confirmé sa volonté de rétrograder PERSONNE1.) au poste de simple comptable et de ne pas le maintenir au poste de responsable financier.

Le 7 juin 2023, PERSONNE1.) aurait encore essayé de faire entendre raison à son nouvel employeur en soulignant l'impact financier extrême que constituerait la perte de sa carte carburants et la modification de son lieu de travail de ADRESSE3.) à ADRESSE2.).

Le 19 juin 2023, le requérant se serait présenté sur le site de ADRESSE2.) et la société SOCIETE1.) l'aurait renvoyé à ADRESSE3.) prétextant un manque de travail à ADRESSE2.), occasionnant un détour de 92,4 km au salarié à ses frais en raison de la suppression de la carte carburants.

En réponse aux plaidoiries adverses, le requérant conteste l'incompétence soulevée par la société SOCIETE1.).

Le requérant aurait travaillé depuis 1998 à 2023 à ADRESSE3.). Le rachat du fonds de commerce aurait eu lieu en début mars 2023. Or, lors du rachat, la société SOCIETE1.) aurait indiqué à ses salariés que le lieu de travail resterait inchangé.

Ce ne serait qu'à partir de juin 2023, qu'PERSONNE1.) aurait eu l'indication de son employeur qu'il devait venir travailler à ADRESSE2.).

Malgré ses courriers de contestations, PERSONNE1.) serait quand même allé travailler le 19 juin 2023 et le 20 juin 2023 à ADRESSE2.) et par la suite il aurait été rappelé à ADRESSE3.).

Il aurait encore travaillé par la suite 2 jours à ADRESSE3.).

Contrairement aux prétentions adverses, il ne serait pas question de 4 mois, mais bien de 2 jours, ce qui ne serait en aucun cas suffisant pour créer un lien avec le nouveau lieu de travail et de rendre compétent le tribunal de travail de Diekirch. En tout état de cause, le dernier lieu de travail aurait bien été à ADRESSE3.).

A l'audience du 23 mars 2026, PERSONNE1.) augmente sa demande en indemnisation du préjudice matériel au montant de 124.956,15.- euros.

PERSONNE1.) explique qu'il a démissionné le 10 juillet 2023 et a déposé sa requête endéans un délai de 3 mois.

Il expose avoir été responsable financier, ce qui pourrait d'ailleurs être constaté sur sa carte de visite. Il aurait débuté en 1988, il aurait eu une ancienneté de 24 ans et quelques mois et aurait été âgée de 57 ans lors de sa démission. Il aurait occupé un poste de salarié cadre. Il aurait disposé d'une carte SOCIETE3.), étant donné qu'il était cadre.

Il aurait eu plusieurs avantages en nature, soit un téléphone portable, une voiture de fonction et une carte carburants. Le véhicule aurait été rendu suivant attestation et état des lieux de restitution du leasing.

Il aurait travaillé 24 ans à ADRESSE3.). En janvier 2023, l'ancienne société SOCIETE2.) aurait été rachetée par la société SOCIETE1.). La défenderesse aurait indiqué une prise d'effet le 1er mars 2023 et dans la communication officielle de la société SOCIETE2.), cette dernière aurait indiqué que le lieu de travail ne serait pas changé. Il aurait cependant été transféré à ADRESSE2.) ce qui constituerait 46 km en plus par trajet.

PERSONNE1.) invoque trois motifs à la base de sa démission.

Quant au délai d'invocation des motifs, il explique qu'il y aurait eu différentes fautes, la plus ancienne jusqu'à la plus récente. La dernière serait dans le mois, de sorte que la démission serait dans les délais.

Le 12 mars 2012, il aurait reçu une carte carburants, qui représenterait une part importante de sa rémunération. Le premier motif serait le retrait de la carte carburants en mars 2023, ce qui serait un élément substantiel, essentiel à la conclusion du contrat de travail. Il ferait de longs trajets depuis ADRESSE4.). Il serait question de plus ou moins 400.- euros de frais par mois. Il fait encore référence à un relevé des prix du diesel en juillet 2023.

Dans un second temps, il y aurait une modification de sa fonction, alors qu'il serait devenu comptable au lieu de responsable financier. L'ancien mandataire de la société SOCIETE1.) l'aurait désigné en tant qu'un simple comptable. Les plannings de service renseigneraient qu'il aurait été prévu pour *« sonstiges »*. La défenderesse n'aurait pas su quelles tâches lui attribuer, alors qu'elle disposait déjà d'une fiduciaire.

Le requérant verse encore des photos du 19 juin 2025, selon lesquelles il aurait fait la comptabilité pour la société SOCIETE4.), qui ne ferait pas partie des tâches de la société SOCIETE2.) ou de la société SOCIETE1.).

Le troisième motif serait la modification du lieu de travail. PERSONNE1.) expose qu'il aurait pu travailler par VPN, mais l'employeur aurait tout de même modifié son lieu de travail, qui aurait

été déplacé à ADRESSE2.). Il y aurait un aveu que le lieu de travail a changé au vu du moyen d'incompétence territoriale soulevée par la société SOCIETE1.). Il serait question de 46,2 km de ADRESSE3.) à ADRESSE2.) et de 118 km à partir de son domicile. Suivant la jurisprudence, une distance de 35 km serait déjà un motif suffisant de démission. Le requérant se serait rendu à contrecœur à ADRESSE2.), puis il aurait été renvoyé à ADRESSE3.), parce qu'il n'y aurait rien à faire à ADRESSE2.).

Le 28 avril 2023, le mandataire du requérant aurait dénoncé toutes les illégalités.

Il n'y aurait eu aucune réponse à ce courrier, l'ancien mandataire de la société SOCIETE1.) aurait que pris position quant à la compétence, mais pas quant aux autres revendications.

Le requérant n'aurait pu constater qu'en juin 2023 qu'il ne figurait aucune indication en remplacement de son avantage en nature sur sa fiche de salaire. L'employeur aurait donc refusé implicitement de faire droit à la demande du requérant. Ce refus de paiement justifierait une démission avec effet immédiat, qui serait donc fondée.

Pour le préjudice matériel, PERSONNE1.) aurait pu partir en retraite anticipée le 8 octobre 2025. Il aurait retrouvé un nouveau travail avec un salaire plus bas. Même s'il a retrouvé un travail au lendemain de sa démission, il aurait subi un préjudice s'élevant à la différence de 3.000.- euros par rapport à son ancien salaire de 7.500.- euros.

Le requérant réplique quant au délai, que la jurisprudence serait constante en matière de salaires. On ne demanderait pas au salarié de démissionner tout de suite. Ce serait le dernier mois qui compterait. Dans le cas d'espèce, il serait question d'un avantage en nature qui ferait partie du salaire.

Le requérant aurait démissionné 6 jours après le courrier de Maître WIRTZ du 4 juillet 2023, soit endéans le délai.

Quant à la clause de mobilité, aucun besoin n'aurait été invoqué. L'employeur l'aurait simplement exigé.

Quant aux demandes reconventionnelles, elles seraient contestées et à rejeter.

2.2. <u>La société SOCIETE1.)</u>

La société SOCIETE1.) soulève l'incompétence territoriale du tribunal saisi suivant l'article 47 du Nouveau Code de procédure civile.

Elle expose que le lieu de travail initial se serait trouvé à ADRESSE3.), soit au siège social sis au ADRESSE3.).

Par la suite, il y aurait eu un changement du lieu de travail à ADRESSE2.), qui se situerait dans le ressort de ADRESSE5.). D'ailleurs, il y aurait lieu de tenir compte du dernier lieu de travail.

Le lieu de travail aurait changé à partir du 1er mars 2023 et PERSONNE1.) aurait démissionné le 10 juillet 2023.

La société SOCIETE1.) explique que 4 mois serait une durée suffisante pour créer un lien avec le nouveau lieu de travail à ADRESSE2.), de sorte que le requérant aurait dû saisir le tribunal de travail de DIEKIRCH.

En réponse aux plaidoiries adverses, la société SOCIETE1.) tout en citant des jurisprudences, soutient que le critère qui importerait serait le lieu de travail au moment du licenciement et non le lieu antérieur, n'importe la durée.

Il conclut à l'incompétence matérielle et demande reconventionnellement une indemnité de procédure de 3.000.- euros sur base de l'article 240 du Nouveau Code de procédure civile.

A l'audience du 23 mars 2026, la société SOCIETE1.) soutient qu'il s'agit d'une démission abusive. D'ailleurs las motifs invoqués, n'auraient pas été invoqués dans le délai d'un mois prévu par l'article L. 124-10 du Code du travail.

Le requérant n'aurait pas du tout respecté ce délai**.**

Le requérant ferait état d'une prétendue modification qui aurait eu lieu le 1er mars 2023, le délai aurait donc commencé à cette date. Il aurait donc eu jusqu'au 1er avril 2023 pour démissionner pour faute grave de l'employeur. Le requérant serait partant forclos d'évoquer les prétendues modifications.

A titre subsidiaire, le requérant aurait eu connaissance exacte dès le 28 avril 2023, soit à partir du 1er courrier de dénonciation des prétendues modifications prises. Il aurait donc eu jusqu'au 28 mai 2023 pour démissionner, de sorte que le 10 juillet 2023, il serait encore toujours hors délai.

A titre plus subsidiaire, s'il fallait prendre en compte la réponse de Maître WIRTZ du 15 mai 2023 pour contester les motifs ou même le courrier de Maître GIABBANI du 7 juin 2023, le requérant aurait eu jusqu'au 7 juillet 2023 pour démissionner, de sorte que la démission du 10 juillet 2023 serait tout de même tardive, de sorte qu'il serait forclos et sa demande non fondée.

Quant au fond, la demande serait formellement contestée, l'employeur conteste toute modification et qu'PERSONNE1.) aurait pu travailler par VPN. Si le requérant travaillait de manière habituelle en Belgique, cela changerait la taxe, les cotisations sociales et les impôts à payer.

Les motifs seraient montés de toutes pièces, PERSONNE1.) aurait toujours refusé de travailler pour la société SOCIETE1.). Il y aurait eu plusieurs entretiens avec PERSONNE1.) et il aurait voulu préparer un dossier judiciaire. PERSONNE1.) aurait prétexté une faute grave, mais il aurait retrouvé le lendemain un nouveau poste.

Quant aux demandes relatives à l'indemnité de préavis et de départ, les montants seraient en ordre, mais le préjudice moral serait beaucoup trop élevé, alors que le requérant aurait retrouvé un emploi le lendemain.

Le préjudice matériel serait encore épongé par le préavis de 6 mois, sinon il y aurait lieu d'accorder la période minimale possible.

Quant au préjudice moral, 10 mois de salaires, il n'y en aurait pas. Toute l'affaire aurait été manigancée pour effectuer une procédure judiciaire. Le requérant n'aurait ressenti aucun tracas.

Le rapport psychologique du 19 juin 2023 ferait état du décès du père du requérant ce qui ne serait pas en relation causale avec le licenciement.

Il y aurait lieu de rejeter la demande, sinon de le ramener au montant minimal.

Quant aux honoraires d'avocat, l'exercice d'un droit ne pourrait dégénérer en faute, de sorte que cette demande serait à rejeter. Le requérant aurait pu défendre sa cause lui-même, alors qu'il s'agit d'une procédure orale. Aucun détail des prestations ne serait d'ailleurs versée.

La société SOCIETE1.) réclame reconventionnellement une indemnité compensatoire de préavis de 3 mois, alors que le requérant aurait eu une ancienneté supérieure à 15 ans.

Il serait question d'un montant de 22.631,58.- euros, sur base d'un salaire mensuel de 7.543,86.- euros x 3 mois.

La défenderesse réclame encore une indemnité de procédure de 2.500.- euros.

La société SOCIETE1.) duplique qu'il n'y aurait pas eu de faute continue.

3. <u>Motifs de la décision</u>

Le tribunal, dans son jugement n° 4025/25 du 8 décembre 2025, n° de rôle L-TRAV-538/23, s'est déclaré territorialement compétent (3.1.) et a sursis à statuer et réservé les autres demandes, ainsi que les frais et dépens.

3.2. <u>A titre préliminaire</u>

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, 4e éd. 2012, p.108).

La requête ayant été introduite dans les formes et délai prescrits par la loi, la demande est à déclarer recevable.

3.3. <u>La démission pour faute grave dans le chef de l'employeur</u>

Pour être justifiée, la résiliation avec effet immédiat du contrat de travail suppose que son auteur, qu'il s'agisse de l'employeur ou du salarié, puisse justifier d'un motif grave fondé sur un fait ou faute qui rend immédiatement et définitivement impossible le maintien des relations de travail conformément à l'article L. 124-10 (2) du Code du travail.

En cas de démission du salarié avec effet immédiat, aucune disposition légale ne requiert qu'elle indique dans la lettre de démission les motifs graves imputables à l'employeur qui ont motivé sa démission. Les motifs justifiant cette démission avec effet immédiat pour motifs graves peuvent être fournis par le salarié à tout moment postérieurement à l'envoi de la lettre de démission.

Ainsi, l'obligation d'énoncer avec précision les motifs de la résiliation du contrat de travail pour motif grave prescrite à l'article 124-10 (3) du Code du travail ne s'applique qu'au licenciement prononcé par l'employeur.

Cette obligation n'est pas imposée à la démission pour motif grave du salarié qui peut en fournir le ou les motifs seulement dans le cadre de son action en réparation

Il suffit en effet qu'il énonce les motifs en cas d'action en justice intentée afin de permettre aux juges d'apprécier si la résiliation immédiate a été occasionnée par une faute de l'employeur donnant lieu à des dommages-intérêts, respectivement si le salarié était autorisé à démissionner sans préavis.

Par ailleurs, les motifs invoqués pour justifier la démission sans préavis doivent avoir existé au moment de celle-ci et les faits ou fautes invoqués ou la date à laquelle le salarié en a eu connaissance ne doivent pas être antérieurs de plus d'un mois à la rupture des relations de travail.

Le délai d'un mois court à partir du jour où le salarié a eu connaissance du motif invoqué à l'appui de sa démission.

Le requérant invoque trois motifs à la base de sa démission.

Il reproche à son employeur, en premier lieu, le retrait de sa carte carburants.

Puis, il reproche une modification de sa fonction, alors qu'il aurait été responsable financier avant d'avoir été rétrogradé à un simple comptable.

Finalement, son lieu de travail aurait été modifié. Il aurait travaillé 24 ans à ADRESSE3.) avant d'être transféré à ADRESSE2.).

La démission a eu lieu le 10 juillet 2023.

Quant au délai d'un mois dans lequel le salarié doit invoquer les motifs à la base de son licenciement, il a déjà été retenu que selon la nature des motifs, il appartiendrait au salarié d'adresser, au préalable, ses revendications à l'employeur et de tenter d'obtenir satisfaction. Ce ne serait qu'en cas de refus ou de non-réponse de l'employeur dans un délai raisonnable, que le salarié serait en droit de résilier le contrat de travail. En effet, les fautes reprochées à l'employeur doivent, selon la nature des motifs, être dénoncés pour lui permettre de remédier aux reproches.

Il ressort des courriers versés qu'PERSONNE1.) a fait état des modifications par courrier de son mandataire du 28 avril 2023. Il a partant adressé à son employeur ses revendications dans l'optique de permettre à l'employeur d'y remédier.

Le 15 mai 2023, la société SOCIETE1.), à travers son ancien mandataire Maître Georges WIRTZ, conteste toute modification des conditions de travail.

PERSONNE1.), par le biais de son mandataire, tente une seconde fois par courrier du 7 juin 2023 d'obtenir satisfaction.

L'ancien mandataire de la société SOCIETE1.) répond par courrier du 4 juillet 2023. Il ne prend pas spécialement position quant aux revendications d'PERSONNE1.).

Ce n'est qu'à la suite de ce courrier du 4 juillet 2023, que le requérant a été fixé dans ses options, alors qu'il n'obtient ni un refus définitif quant à sa demande, ni une prise de position, marquant le début du délai d'invocation du motif.

PERSONNE1.) n'a plus répondu à ce courrier de sorte qu'à partir du courrier du 4 juillet 2023, valant refus de remédier aux reproches, le requérant avait 1 mois pour démissionner sur base des motifs invoqués dans son courrier initial.

Le requérant a démissionné avec effet immédiat par courrier du 10 juillet 2023, de sorte que le délai d'un mois pour pouvoir invoquer les motifs dénoncés a été respecté.

- ***Quant à la modification de la fonction***

Le requérant verse trois attestations testimoniales, selon lesquelles il aurait été le seul comptable de la société SOCIETE2.).

Il verse encore un planning sur lequel figure *« Sonstige – Luxembourg »*. Il en déduit qu'il aurait été rétrogradé d'un poste de responsable financer à un poste de simple comptable.

Le planning ne permet pas de déceler quelle fonction le requérant aurait eu à partir du 1er mars 2023.

Suivant courriel du 24 mai 2023 de PERSONNE2.), ce dernier indique :

« Le lieu de travail est à ADRESSE2.) au siège social pour occuper les mêmes fonctions que tu avais au sein de SOCIETE2.) SA.

Nous avons acquit le logiciel comptable MEDIA1.) (donc exactement celui que tu avait chez SOCIETE2.)), afin de te permettre de retrouver un environnement et les outils de travail familiers.

Ton bureau sera naturellement en compatibilité avec les autres comptables.

Ta tache principale serait de remettre en route et de transcrire la comptabilité de SOCIETE1.) dans ce logiciel qui nous est connu.

On se mettre ensemble pour regarder quelles données il te faut et pour déterminer les besoins dans le domaine. »

Il ressort de ce qui précède que l'employeur n'a pas procédé à un changement de fonction du requérant.

Les attestations testimoniales prouvent que le requérant a été comptable auprès de la société SOCIETE2.), mais non sa fonction au sein de la société SOCIETE1.), ou que sa fonction aurait changé.

PERSONNE3.) confirme d'ailleurs qu'PERSONNE1.) utilisait le programme MEDIA1.) quotidiennement et exclusivement depuis 2003, ce qui coïncide avec l'acquisition du même logiciel par la société SOCIETE1.), suivant le prédit courrier du PERSONNE2.) du 24 mai 2023. Cette attestation vient confirmer que le requérant avait la même fonction.

Les fiches de salaires ne laissent pas non plus entrevoir une rétrogradation, alors que le salaire brut de juin, mai et avril 2023 est de 6.842,03.- euros brut (nouvel indexation), soit supérieur au salaire de mars et février de 6.675,17.- euros brut (en raison de l'indexation).

Rien ne permet de conclure à un changement de fonction, de sorte que ce motif est à écarter.

Une phrase hors de contexte du mandataire de la société SOCIETE1.) qui écrit dans son courrier du 15 mai 2023 que *« les fonctions de comptable soient exercés au siège »*, n'implique pas que le requérant a été rétrogradé.

Le requérant verse encore des photos du 19 juin 2025, selon lesquelles il aurait fait la comptabilité pour la société SOCIETE4.) sur ordre de la société SOCIETE1.).

Il s'agit d'une photo d'un classeur avec le nom SOCIETE4.) GRUNDBUCH 2023, une capture d'écran de fournisseurs de SOCIETE5.) S.A., une facture de l'étude Danielle KOLBACH Notaire et de deux autres captures sans aucun contexte.

Les photos versées ne permettent pas de prendre une quelconque conclusion.

- **<u>Quant à la modification du lieu de travail</u>**

Il ressort d'un courriel du 24 mai 2023 de PERSONNE2.) que le requérant a été informé que son lieu de travail serait désormais à ADRESSE2.) au siège social de la société SOCIETE1.).

Suivant l'article 3. Lieu de travail du contrat de travail d'PERSONNE1.) du 3 novembre 1998, il est stipulé ce qui suit :

« Le lieu de travail sera situé au siège de l'employeur à savoir à ADRESSE3.).

Cependant, suivant les besoins de l'entreprise, le salarié peut être occupé à divers endroits au Luxembourg ou à l'étranger. »

Il ressort du planning versé en tant que pièce n°28 du requérant, que son lieu de travail était encore à Luxembourg en mars 2023.

Conformément aux plaidoiries d'PERSONNE1.) et au vu du moyen d'incompétence territoriale soulevé par la société SOCIETE1.), il est incontestable que le lieu de travail a été changé.

Aux termes de l'article L.121-7 du Code du travail :

« Toute modification en défaveur du salarié portant sur une clause essentielle du contrat de travail doit, sous peine de nullité, être notifiée au salarié dans les formes et délais visés aux articles L.124-2 et L.124-3 et indiquer la date à laquelle elle sort ses effets. Dans ce cas, le salarié peut demander à l'employeur les motifs de la modification et l'employeur est tenu d'énoncer ces motifs dans les formes et délais prévus à l'article L.124-5.

La modification immédiate pour motif grave doit être notifiée au salarié, sous peine de nullité, dans les formes et délais prévus aux articles L.124-2 et L.124-10.

La résiliation du contrat de travail découlant du refus du salarié d'accepter la modification lui notifiée constitue un licenciement susceptible du recours judiciaire visé à l'article L.124-11. »

La société SOCIETE1.) conclut encore à voir déclarer la demande non fondée alors qu'il ne s'agirait pas d'une modification d'une clause essentielle du contrat de travail d'PERSONNE1.), aucun courrier en ce sens n'ayant été envoyé au requérant et le contrat de travail conclu entre parties prévoyant expressément une clause de mobilité permettant à l'employeur de muter ses salariés d'un site à l'autre.

Il résulte d'un extrait du registre du commerce du 22 juin 2022 que le siège social de la société SOCIETE1.) se trouve à ADRESSE2.).

Il y a notamment modification substantielle des conditions de travail lorsque la modification porte sur les attributions du salarié qui sont changées profondément.

Une modification du contrat de travail n'est pas substantielle, lorsqu'elle porte sur un élément non déterminant de la volonté des parties, soit dans une certaine limite, lorsque les parties avaient prévu d'emblée la possibilité d'une modification ultérieure.

Ainsi, il n'y a pas de révision proprement dite des conditions de travail du salarié et partant du contrat de travail en cas de simple mesure relevant du pouvoir de direction de l'employeur ou, lorsque le contrat de travail, le règlement intérieur, la convention collective, le statut ou l'usage prévoient eux-mêmes la possibilité d'apporter des modifications aux conditions initiales de travail telles qu'un changement d'attributions, un changement du lieu de travail ou un changement de l'horaire de travail.

Dans ce dernier cas, le salarié doit s'y soumettre en application de l'article 1134 du Code civil même si, objectivement, la modification affecte un élément essentiel du contrat.

Il est constant en cause que les parties ont en l'espèce prévu une telle clause dans le contrat de travail permettant à l'employeur de procéder à des changements d'affectation de son salarié.

Il résulte encore de l'article 3. Lieu de travail du contrat de travail d'PERSONNE1.) ce qui suit :

> *« Cependant, suivant les besoins de l'entreprise, le salarié peut être occupé à divers endroits au Luxembourg ou à l'étranger. »*

Il faut encore constater que, suivant fiches de salaires versées en cause et ce contrairement à ce qui est soutenu par PERSONNE1.), le requérant garde sa fonction et son salaire reste également inchangé.

Dans ces conditions, il faut retenir qu'au vu de la clause insérée dans le contrat, donnant à l'employeur la possibilité d'une affectation ultérieure du requérant, il n'y a pas eu de modification substantielle du contrat de travail d'PERSONNE1.).

- **<u>Quant à la carte carburants</u>**

Il ressort d'un communiqué non daté de PERSONNE4.) (pièce 31 de Maître GIABBANI) que le transfert d'entreprise a eu lieu le 1er mars 2023.

Il résulte d'un avenant n°1 au contrat de travail du 12 mars 2012 que l'employeur a mis à la disposition du salarié un véhicule de fonction.

Cet avenant stipule en son article 5 ce qui suit :

> *« 5. Autres frais*
>
> *Il est mis à la disposition du salarié des cartes carburant.*
>
> *Dans le cas d'un leasing financier l'assurance est également prise en charge par l'employeur. Aucune refacturation n'est prévue concernant l'un ou l'autre avantage. »*

Il résulte des fiches de salaires de janvier 2023 et de février 2023 que la société SOCIETE2.) accordait un avantage auto au requérant d'un montant de 922,95.- euros.

Il résulte encore des fiches de salaires de mars, avril, mai et juin 2023 que la société SOCIETE1.) après le transfert d'entreprise a maintenu l'avantage auto du même montant de 922,95.- euros.

Le mandataire d'PERSONNE1.) écrit dans son courrier du 28 avril 2023 qu'il apparait que la défenderesse lui aurait retiré ces prérogatives (carte essence, carte téléphone etc.).

L'ancien mandataire de la société SOCIETE1.) répond par courrier du 15 mai 2023, à juste titre, que tout les avantages en nature tels qu'ayant figurés sur la fiche de salaire d'PERSONNE1.) ont été repris par la défenderesse. Le requérant aurait d'ailleurs encore toujours disposé de la carte téléphone.

Dans son prochain courrier du 7 juin 2023, le mandataire d'PERSONNE1.) fait état d'une perte de près de 400.- euros en raison de la suppression de la carte carburants.

Le requérant verse une photo de sa carte carburants et une facture adressée à la société SOCIETE2.) par la société SOCIETE6.) Sàrl du 28 février 2023.

Or, hormis les courriers du mandataire d'PERSONNE1.), aucune pièce ne permet de conclure à un retrait de la carte carburants.

Ce motif n'est partant pas prouvé, de sorte qu'il y a lieu de l'écarter.

En tout état de cause, l'existence d'une ou plusieurs fautes dans le chef de l'employeur qui, pour le surplus, auraient rendu immédiatement impossible la relation de travail entre parties, n'est pas donnée.

Il s's'ensuit que la démission d'PERSONNE1.) du 10 juillet 2023 n'est pas justifiée.

Au regard de la démission non justifiée d'PERSONNE1.), ses demandes d'une indemnité compensatoire de préavis, une indemnité de départ, d'indemnisation du préjudice matériel et moral ne sont pas fondées.

Quant au certificat de rémunération de l'année 2023, le requérant a formulé une demande de remise de son certificat de rémunération pour l'année 2023 dans sa requête.

A aucune des audiences de plaidoiries, il n'a exposé cette demande ni fourni de quelconques explications.

Les parties n'ont pas pris position quant à cette demande et le tribunal ignore si la société SOCIETE1.) a remis le document en question ou non.

Au vu de l'absence d'explications quant à cette demande à l'audience des plaidoiries, le tribunal en déduit que le requérant y renonce implicitement.

3.4. <u>Quant à la demande reconventionnelle</u>

La société SOCIETE1.) réclame la condamnation du requérant à une indemnité compensatoire de préavis d'un montant de 22.631,58.- euros équivalent à 3 mois de salaires, le salaire mensuel d'PERSONNE1.) ayant été de 7.543,86.- euros.

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

« La partie qui résilie le contrat de travail à durée indéterminée sans y être autorisée par l'article L.124-10 ou sans respecter les délais de préavis visés aux articles L.124-4 et L.124-5 est tenue de payer à l'autre partie une indemnité compensatoire de préavis égale au salaire correspondant à la durée du préavis ou, le cas échéant, à la partie de ce délai restant à courir. En cas de résiliation du contrat avec effet immédiat à l'initiative du salarié pour motif grave procédant du fait ou de la faute de l'employeur conformément à l'article L.124-10 et dont la résiliation est jugée justifiée et fondée par la juridiction du travail, le salarié a droit à une indemnité compensatoire de préavis qui est égale au salaire correspondant à la durée du préavis à respecter par l'employeur.

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

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

En outre, d'après l'article L.124-4 du Code du travail :

« En cas de résiliation par le salarié, le contrat de travail prend fin à l'expiration d'un délai de préavis égale à la moitié du délai de préavis auquel le salarié peut prétendre conformément aux dispositions du paragraphe (2) de l'article L.124-3. »

Finalement, aux termes de l'article L.124-3 (2) du Code du travail :

« En cas de licenciement d'un salarié à l'initiative de l'employeur, le contrat de travail prend fin :

à l'expiration d'un délai de préavis de deux mois pour le salarié qui justifie auprès du même employeur d'une ancienneté de services continus inférieure à cinq ans ;

à l'expiration d'un délai de préavis de quatre mois pour le salarié qui justifie auprès du même employeur d'une ancienneté de services continus comprise entre cinq ans et moins de dix ans ;

à l'expiration d'un délai de préavis de six mois pour le salarié qui justifie auprès du même employeur d'une ancienneté de services continus de dix ans au moins. ».

En l'espèce, étant donné que la démission d'PERSONNE1.) pour faute grave dans le chef de la partie employeuse a été déclarée injustifiée, cette dernière peut en application des dispositions légales précités prétendre à une indemnité compensatoire de préavis correspondant à trois mois de salaire (PERSONNE1.) ayant eu une ancienneté de 24 années).

Dès lors, la demande de la société SOCIETE1.) en paiement d'une indemnité compensatoire de préavis doit être déclarée fondée pour le montant réclamé de **22.631,58.- euros**.

Les textes légaux ne prévoient aucune différence quant à la nature, brute ou nette, de la rémunération à payer de sorte qu'il convient de décider qu'à l'instar de l'employeur, le salarié est redevable du montant **brut** de sa rémunération.

4. Demandes accessoires

4.1. Honoraires d'avocats

Le requérant demande la condamnation de son employeur à lui rembourser les frais et honoraires d'avocats.

Il est aujourd'hui de principe que les honoraires que le justiciable doit exposer pour obtenir gain de cause en justice constituent un préjudice réparable qui trouve son origine dans la faute de la partie qui succombe (Cour de cassation, 9 février 2012, arrêt n° 5/12, JTL 2012, n° 20, page 54 ; CA, 9ème chambre, 20 novembre 2014, n° 39.462 du rôle). Les frais et honoraires d'avocat peuvent ainsi donner lieu à indemnisation sur base de la responsabilité civile de droit commun en dehors de l'indemnité de procédure.

Au vu de l'issue de l'affaire, cette demande est à rejeter.

4.2. Indemnité de procédure

Les parties sollicitent en outre chacune l'allocation d'une indemnité de procédure sur base de l'article 240 du Nouveau Code de Procédure Civile.

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

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

4.3. Frais et dépens

Eu égard à l'issue du litige, il y a lieu de condamner PERSONNE1.) aux frais et dépens de l'instance, conformément à l'article 238 du Nouveau code de procédure civile.

P A R C E S M O T I F S :

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

statuant en continuation du jugement n° 4025/25 du 8 décembre 2025, n° de rôle L-TRAV-538/23 ;

donne acte à PERSONNE1.) qu'il augmente sa demande en indemnisation du préjudice matériel au montant de 124.956,15.- euros ;

constate qu'PERSONNE1.) renonce à sa demande en remise du certificat de rémunération de l'année 2023 ;

déclare non fondée la démission d'PERSONNE1.) du 10 juillet 2023 pour fautes graves dans le chef de la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) SARL ;

déclare non fondées les demandes d'PERSONNE1.) en paiement d'une indemnité compensatoire de préavis, d'une indemnité de départ, d'indemnisation du préjudice matériel et moral, **partant en déboute** ;

déclare fondée la demande reconventionnelle de la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) SARL pour le montant de **22.631,58.- euros brut** ;

condamne PERSONNE1.) à payer à la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) SARL le montant de **22.631,58.- euros brut** à titre d'indemnité compensatoire de préavis ;

rejette la demande d'PERSONNE1.) en remboursement des frais et honoraires d'avocats ;

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 ;

condamne PERSONNE1.) 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, 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