Texte pseudonymisé

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

Rép.no 2130/2026
(**rôle L-TRAV-249/22**)

JUSTICE DE PAIX DE LUXEMBOURG

TRIBUNAL DU TRAVAIL

AUDIENCE PUBLIQUE DU MARDI, 2 JUIN 2026

LE TRIBUNAL DU TRAVAIL DE ET A LUXEMBOURG

DANS LA COMPOSITION:

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

A RENDU LE JUGEMENT QUI SUIT
DANS LA CAUSE

ENTRE:

PERSONNE1.),

demeurant à F-ADRESSE1.), ayant élu domicile en l'étude de la société à responsabilité limitée KRIEG AVOCAT CONSEIL s.à r.l., établie et ayant son siège social à L-2324 Luxembourg, 9, avenue Jean-Pierre Pescatore, inscrite au registre de commerce et des sociétés de Luxembourg sous le numéro B 276 793, inscrite sur la liste V du Tableau de l'Ordre des Avocats du Barreau de Luxembourg, représentée aux fins de la présente procédure par Maître Frédéric KRIEG, avocat à la Cour, demeurant professionnellement à la même adresse,

PARTIE DEMANDERESSE,

comparant par Maître Rabah LARBI, avocat à la Cour, en remplacement de Maître Frédéric KRIEG, avocat à la Cour, les deux demeurant à Luxembourg,

ET:

la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) s.à r.l.,

établie et ayant son siège social à L-ADRESSE2.), représentée par son gérant actuellement en fonctions, inscrite au registre de commerce et des sociétés de Luxembourg sous le numéro NUMERO1.) ,

PARTIE DEFENDERESSE,

représentée actuellement par la société à responsabilité limitée FM AVOCATS s.à r.l., établie et ayant son siège social à L-1626 Luxembourg, 8, rue des Girondins, inscrite sur la liste V du Barreau de Luxembourg, inscrite au registre de commerce et des sociétés de Luxembourg sous le numéro B 245 686, représentée par son gérant unique actuellement en fonctions, Maître Frédéric MIOLI, avocat à la Cour, demeurant à la même adresse,

comparant par Maître Frédéric MIOLI, avocat à la Cour, demeurant à Luxembourg,

---

FAITS:

Les faits et rétroactes de l'affaire résultent à suffisance de droit d'un jugement rendu par le Tribunal du Travail de ce siège le 2 décembre 2025 sous le numéro de répertoire 3922/25 et dont le dispositif est conçu comme suit :

« ***le Tribunal du Travail de et à Luxembourg***

statuant contradictoirement entre parties et en premier ressort,

déclare *la demande en péremption d'instance de la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) s.à r.l. recevable en la forme ;*

la ***déclare*** *non fondée ;*

déclare *non fondée la demande de la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) s.à r.l. en allocation d'une indemnité de procédure et la rejette ;*

déclare *fondée la demande de PERSONNE1.) en allocation d'une indemnité de procédure pour le montant de 750.- € ;*

partant ***condamne*** *la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) s.à r.l. à payer à PERSONNE1.) le montant de 750.- € sur base de l'article 240 du nouveau code de procédure civile ;*

condamne *la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) s.à r.l. aux frais et dépens de la demande en péremption d'instance ;*

déclare *non fondée la demande de la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) s.à r.l. en exécution provisoire du présent jugement et la rejette ;*

réserve *pour le surplus ;*

refixe *l'affaire au* ***mardi, 10 février 2026 à 15.00 heures, salle JP. 1.19, premier étage, Plateau du Saint-Esprit*** *pour continuation des débats. »*

Après refixation, l'affaire fut utilement retenue à l'audience du 12 mai 2026. La partie demanderesse fut représentée par Maître Rabah LARBI, tandis que la partie défenderesse fut représentée par Maître Frédéric MIOLI.

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

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

JUGEMENT QUI SUIT:

Revu le jugement no 3922/25 rendu par le Tribunal du Travail de ce siège en date du 2 décembre 2025.

Par requête déposée au greffe de la Justice de Paix de et à Luxembourg en date du 27 avril 2022, PERSONNE1.) a fait convoquer son ancien employeur, la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) s.à r.l., devant le Tribunal du Travail de ce siège pour le voir condamner à lui payer suite à son licenciement qu'il qualifie d'abusif les montants suivants :

1)	dommage matériel :	100.000,00 €
2)	dommage moral :	20.000,00 €
3)	indemnité compensatoire de préavis :	38.417,32 €
4)	indemnité de départ :	9.604,33 €
5)	remboursement d'une retenue sur salaire illégale :	3.432,00 €

soit en tout le montant de 171.453,65 avec les intérêts légaux à partir de la demande en justice jusqu'à solde.

Le requérant demande ensuite à voir condamner la partie défenderesse à lui délivrer l'attestation U1 mentionnant un licenciement avec effet immédiat en date du 14 décembre 2021, ainsi qu'un certificat de travail, dans un délai de trois jours à compter de la décision à intervenir, sous peine d'une astreinte de 500.- € par jour de retard et par document.

Le requérant demande ensuite à voir condamner la partie défenderesse à lui payer le montant de 4.000.- € à titre des frais d'avocat qu'il a déboursés pour se défendre, avec les intérêts à partir de la demande jusqu'à solde.

Le requérant demande ensuite une indemnité de procédure d'un montant de 3.500.- € sur base de l'article 240 du nouveau code de procédure civile.

Le requérant demande encore à voir condamner la partie défenderesse à tous les frais et dépens de l'instance, sinon à se voir instituer un partage qui lui est largement favorable.

Le requérant demande finalement l'exécution provisoire de la décision à intervenir.

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

A l'audience du 12 mai 2026, le requérant a demandé acte qu'il augmentait sa demande en réparation du préjudice matériel qu'il aurait subi du fait de son licenciement abusif à la somme de 311.416,65 €.

Il a ensuite demandé acte qu'il augmentait sa demande en réparation du préjudice moral qu'il aurait subi de ce fait à la somme de 40.000.- €.

Il a encore demandé acte qu'il augmentait sa demande en paiement d'une indemnité compensatoire de préavis à la somme de 39.377,32 €.

Le requérant a finalement demandé acte qu'il augmentait sa demande en paiement d'une indemnité de départ à la somme de 9.744,50 €.

Acte lui en est donné.

I. Quant aux demandes indemnitaires du requérant du chef de licenciement abusif

A. Quant aux moyens des parties au litige

Le requérant fait valoir à l'appui de ses demandes indemnitaires

- qu'il a été au service de la partie défenderesse suivant contrat de travail à durée indéterminée qui a pris effet le 1er juin 2016 ;
- que le contrat de travail a pris fin dans les circonstances suivantes ;
- qu'en date du 14 décembre 2021, alors qu'il était en train de travailler tranquillement dans l'atelier, le gérant de la société défenderesse, PERSONNE2.), lui a demandé de le voir après le travail ;
- qu'il pensait que PERSONNE2.) souhaitait discuter du planning des tâches à venir et organiser le programme de fin d'année, comme cela se produisait de temps en temps ;
- que PERSONNE2.) s'est ensuite assuré que PERSONNE3.) et PERSONNE4.), deux autres salariés, ne restaient pas le soir en leur expliquant que PERSONNE5.) allait passer à l'atelier le soir-même avec des clients, information communiquée directement par le gérant aux salariés en question alors qu'en principe, il faisait passer les consignes aux salariés par son intermédiaire en sa qualité de chef d'atelier ;
- qu'après le départ des autres salariés, PERSONNE2.) lui a demandé de venir dans son bureau au premier étage ;
- qu'une fois installé, PERSONNE2.) est sorti du bureau, s'est rendu à l'entrée et est revenu avec deux hommes vêtus d'habits noirs avec des bonnets et des tours de cou ne permettant pas de les identifier, lesquels se sont ensuite tenus dans l'entrée du bureau ;
- que PERSONNE2.) lui a dit que les deux hommes en question étaient des copains à lui ;
- qu'ensuite, revenant vers lui, PERSONNE2.) lui a présenté des photocopies de photos imprimées depuis son téléphone portable professionnel en lui annonçant sans autre forme d'explication qu'il risquait une amende de 150.000.- € et/ou cinq ans de prison ;
- que les photos imprimées lui présentées représentaient deux avis de passage d'huissiers concernant la société SOCIETE2.) pour des créances impayées de TVA qu'il avait réceptionnés lors du passage de l'huissier et signés en l'absence de PERSONNE2.) ;
- qu'il a ensuite posé devant lui deux documents, à savoir une lettre de démission préétablie censée avoir été rédigée par le requérant, ainsi qu'un inventaire d'objets restitués par lui, également préétabli et faisant croire qu'il était également rédigé par lui-même ;
- que PERSONNE2.) a présenté la situation comme suit : « soit tu signes la lettre de démission, soit tu paies 150.000.- € d'amende et/ou tu risques 5 ans de prison », sans toujours lui fournir la moindre explication et sans vouloir non plus qu'il ne s'exprime, puisqu'il ne lui laissait que deux options ;

- que dans les circonstances dans lesquelles ces faits se sont produits, ayant à proprement fait l'objet d'une mise en scène dans le cadre de laquelle les agissements de PERSONNE2.) sont susceptibles de constituer des infractions pénales, il a pris peur et n'avait d'autre choix que de signer les documents que le gérant lui présentait ;

- que PERSONNE2.) a conservé les deux documents qu'il a ainsi signés et lui a remis des copies non signées en lui intimant de ne plus remettre les pieds au Luxembourg, même pour le travail, qu'il devait quitter le Luxembourg au plus vite et qu'il lui était défendu de contacter les employés de la société ;

- que dans le bureau, après qu'il a signé les documents litigieux, il a été invité à remettre son téléphone portable, les clés d'accès à la société et la clé de contact de sa voiture de fonction ;

- qu'ensuite, PERSONNE2.) et les deux personnes qui se tenaient à l'entrée du bureau l'ont accompagné vers son bureau de travail où il a récupéré sa tablette professionnelle, rendu sa carte de crédit à son nom et sa carte d'essence ;

- que PERSONNE2.) l'a ensuite accompagné, toujours avec les deux hommes masqués, sur le parking afin de récupérer la voiture de société ;

- qu'il est ensuite rentré chez lui à Hesperange à pied, complétement choqué et avec la peur au ventre d'être suivi et de subir des représailles de la part des deux hommes masqués ;

- qu'en date du 31 décembre 2021, il a adressé un courriel à PERSONNE5.) pour lui exposer la situation et pour lui demander d'intervenir auprès de PERSONNE2.) pour « trouver une solution à ce litige », courriel qui a été lu par son destinataire le même jour ;

- que par courriel du 7 janvier 2022, PERSONNE5.) lui a répondu, lui indiquant avoir demandé des explications à PERSONNE2.) et que ce dernier lui a dit sur insistance de PERSONNE5.) qui affirme dans son courriel l'avoir poussée dans ses retranchements, qu'il aurait participé à un vol dans le bureau en faveur de quelqu'un d'autre et qu'un avocat lui aurait confirmé qu'il s'agirait d'un vol en association ;

- qu'il appert de la prise de position de PERSONNE5.) que ce dernier n'a pas été mis au courant par PERSONNE2.) des faits et circonstances exactes l'ayant amené à signer une lettre de démission sous la contrainte ;

- que toutefois, il a appris à travers ce courriel que PERSONNE2.) lui reprochait d'avoir commis l'infraction pénale de vol en association, ce qu'il conteste formellement ;

- que par courrier du 6 janvier 2022, PERSONNE2.) l'a informé qu'il se réservait le droit de l'attraire devant la juridiction compétente en diffamation, calomnie et injures graves, contestant le déroulement des faits tels que présentés par lui à PERSONNE5.) à travers son courriel du 31 décembre 2021 ;

- qu'en l'espace de quelques jours, entre le 14 décembre 2021 et le 6 janvier 2022, fort d'une carrière de vingt années en tant que technicien en Formule 1, ancien employé de l'écurie SOCIETE3.), ayant notamment travaillé sur la voiture victorieuse du Grand-Prix de Formule 1 de Monaco de 1996, doté d'une probité infaillible, professionnel passionné et rigoureux, travaillant en tant que chef d'atelier auprès d'une entreprise prestigieuse où il bénéficiait d'un salaire mensuel plus que conséquent, étant âgé de soixante ans et proche de la retraite, il aurait décidé de démissionner et demandé de surcroît à être dispensé de prester son préavis, ce alors qu'il n'avait aucun « plan B » ;

- qu'un tel cheminement ne manque pas d'interpeller ;

- qu'il convient en premier lieu de constater que la lettre de démission, manifestement établie par la partie défenderesse, emploie l'expression « prester mon préavis », le mot ne faisant pas partie de son vocabulaire ;

- que cette lettre fait référence à un texte de loi qu'il ne connaît pas et qu'elle comporte une dispense qui, si elle était acceptée, a pour effet juridique d'opérer une résiliation du contrat de travail d'un commun accord à partir du jour où l'employeur l'accepte, ce qu'il ignorait ;

- que l'employeur lui a évidemment confirmé par courrier du 16 décembre 2021 avoir accepté sa demande de dispense de travail – par contre ce courrier fait état d'une lettre de démission remise le 16 décembre 2021 alors qu'elle est censée avoir eu lieu le 14 décembre 2021 ;

- qu'on retrouve de même une erreur sur le lieu de naissance dans le document « INVENTAIRE DES OBJETS RESTITUES » qu'il est lui aussi censé avoir préparé ;

- que contrairement à ce qui est indiqué dans ce document, il n'est pas né à ADRESSE3.), mais à ADRESSE4.) ;

- qu'il ne peut pas avoir fait une erreur sur ce point ;

- que dans la nuit qui a suivi les faits, il a échangé des messages avec sa famille et des amis pour leur raconter ce qu'il venait de subir ;

- qu'un salarié démissionnaire n'a pas une telle attitude ;

- que, comme par hasard, censé être démissionnaire, il aurait laissé dans les locaux de l'employeur plus de trente-cinq objets lui appartenant, et notamment des motos, des bicyclettes, des outils, du matériel, des fauteuils, etc. ;

- que l'employeur, s'apercevant de cette incohérence, lui a par courriel du 20 janvier 2022 indiqué qu'il ne serait pas venu les chercher et qu'il ne les aurait pas réclamés après sa démission et qu'il les ferait livrer à son domicile à l'occasion d'un déplacement à Paris ;

- qu'il lui a répondu que lorsqu'il a été contraint de démissionner, PERSONNE2.) lui avait dit qu'il ferait livrer le matériel ;

- qu'on retrouve dans l'inventaire dressé par l'employeur que parmi les affaires qu'il a laissées sur place, figurent de l'herbe médicinale et de la monnaie d'achat ;

- qu'il s'avère qu'il avait demandé à son collègue PERSONNE3.) en date du 14 décembre 2021, le jour où il était censé démissionner, de récupérer une commande le soir après le travail, à l'herboristerie SOCIETE4.) à Thionville et lui avait remis 100.- €, tisane que ce même collègue était censé lui rapporter sur le travail le lendemain, 15 décembre 2021 ;

- que suivant certificat médical daté du 9 janvier 2022, il présente un symptôme anxiodépressif sévère de survenance brutale sans antécédant psychiatrique connu à ce jour ;

- que deux ans avant, suivant courrier de la Caisse Nationale d'Assurance Pension du 21 décembre 2018, il s'informait de la date à laquelle il pouvait bénéficier d'une pension de retraite anticipée avec l'information qu'il pouvait en bénéficier à compter du 1er juin 2022 ;

- qu'il venait en outre de réceptionner un courrier de l'administration française l'informant qu'il ne pouvait partir à la retraite qu'à partir de soixante-sept ans ;

- que censé être démissionnaire, il a en date du 6 janvier 2022 écrit à la société SOCIETE5.) qui assure la gestion comptable de la partie défenderesse pour dénoncer le fait qu'il avait été contraint de démissionner sous contrainte et menace, précisant qu'il n'avait pas reçu son salaire et demande d'intervenir auprès de PERSONNE2.) pour que « ce contentieux soit régularisé dans les meilleurs délais et ce, dans le respect du code du travail » ;

- que lorsqu'il a contacté l'assistante de PERSONNE2.) en date du 17 décembre 2021, cette dernière lui a répondu qu'elle n'était pas autorisée à lui répondre pour toute demande et qu'il devait s'adresser à PERSONNE2.) ;

- que les faits précités n'illustrent en rien l'attitude d'un salarié qui aurait décidé de démissionner ;

- que la démission litigieuse n'est pas valable ;

- que la décision de rompre le contrat de travail émane au contraire de la partie défenderesse ;

- qu'à admettre que la partie défenderesse avait des raisons légitimes pour le licencier, il lui appartenait de faire valoir ses droits et de tirer les conséquences de la situation en lui notifiant un licenciement ;

- qu'au vu des circonstances, il convient de considérer que la partie défenderesse l'a en réalité licencié avec effet immédiat, oralement et sans motifs, avec effet au 14 décembre 2021 ;

- qu'un tel licenciement, en violation de la loi, est abusif ;

- qu'il est dés lors fondé à solliciter paiement de ses indemnités de fin de contrat et paiement de dommages et intérêts du chef de licenciement abusif.

Le requérant, qui a encore exposé des moyens dans un note de plaidoiries, fait ensuite valoir

- que les pièces versées au dossier, et notamment les rapports de police et les attestations testimoniales, établissent qu'il n'a jamais eu l'intention de démissionner, mais qu'il a subi une mise en scène orchestrée ;

- que dans son audition, PERSONNE2.) admet explicitement l'avoir placé devant un dilemme coercitif le soir du 14 décembre 2021 ;

- que PERSONNE2.) déclare : « Je lui ai alors dit que je pouvais le licencier pour faute grave ce qui serait professionnellement un problème sinon il me donnait sa démission et cela restait entre nous. » ;

- qu'il y a là un véritable chantage concernant sa carrière professionnelle pour le contraindre à démissionner ;

- que PERSONNE2.) admet avoir préparé le terrain et mis la pression sur lui : « Soit il démissionnait soit je le licenciais pour faute grave. Il n'y avait pas de grands choix. […] Je voulais absolument le faire ce soir. » ;

- que tout était prémédité par PERSONNE2.) ;

- que l'enquêteur conclut que « PERSONNE1.) a choisi de démissionner et PERSONNE2.) lui a montré la lettre de démission qu'il avait préparée. PERSONNE6.) l'a signée, a remis ces affaires et il est parti. » ;

- que le caractère préétabli de la lettre de démission par la personne qui devait soi-disant en être le destinataire est donc prouvé ;

- que PERSONNE2.) reconnaît que l'annonce faite aux autres salariés le lendemain était une construction : « J'ai dit à mes gars qu'il a été licencié pour faute grave […] aucune [enquête pénale n'était en cours], c'est un truc que vous dites pour avoir la paix. » ;

- que le fait pour PERSONNE2.) de procéder à une telle annonce mensongère est également révélatrice de sa mauvaise foi ;

- que s'il avait vraiment voulu préserver sa carrière professionnelle (argument qu'il fournit pour qu'il démissionne plutôt qu'il ne soit licencié) pourquoi ce dernier fait cette annonce à ses propres collègues ;

- que le rapport de police démontre que la démission n'a pas été « remise » par lui, mais « imposée » par PERSONNE2.) ;

- que le rapport pénal regorge de preuves matérielles de la fabrication des documents par PERSONNE2.) ;

- que la police a démontré par l'informatique, suite aux saisies opérées chez la partie défenderesse, que les documents n'émanaient pas de lui ;

- que PERSONNE2.) a confirmé qu'il a lui-même écrit la lettre de démission et l'inventaire ;

- qu'il y a aveu que PERSONNE2.) a tout préparé en amont ;

- que la perquisition a relevé que PERSONNE2.) avait crée des fichier sur son MacBook Pro les 9 et 10 décembre 2021, soit quatre et cinq jours avant la prétendue faute « découverte » et la confrontation ;

- qu'il s'agit d'une preuve irréfutable que tout était préparé en vue d'une mise en scène et dans l'optique de le contraindre à démissionner ;

- que PERSONNE2.) a inscrit « SOCIETE6.) » comme lieu de naissance sur l'inventaire des objets ;

- que la police note que PERSONNE2.) a simplement fait un copier-coller d'une erreur présente dans le contrat de travail original, prouvant qu'il n'est pas l'auteur de ce document ;

- que ce point est presque anecdotique dès lors qu'il est clairement établi qu'il n'a jamais rédigé la lettre de démission ;

- qu'à cela s'ajoute les énoncés du mail de PERSONNE5.) qui confirment également le caractère forcé de la démission ;

- qu'en effet, il faut interpréter les formules utilisées par PERSONNE5.) à la lumière des faits révélés par l'enquête policière ;

- que ce dernier se dit « choqué », ce qui dénote pour lui quelque chose de non prévisible, presque contre nature, et en tout cas inattendu et peu commun ;

- qu'étant son partenaire depuis des années, PERSONNE5.) aurait été mis au courant de son intention de quitter l'entreprise, si cette intention avait existé ;

- qu'il dit ensuite que « PERSONNE2.) m'a confirmé que tu avais commis un vol. Tu as commis une erreur… », ce qui dénote un reproche fait par un employeur à son salarié ;

- que s'il y avait eu démission réelle, hors contexte de mise en scène, hors contrainte morale, hors menaces de poursuites pénales et d'atteintes à s carrière professionnelle, PERSONNE5.) lui aurait dit, en tant qu'actionnaire de la partie défenderesse, qu'ils se réservaient tous leurs droits ;

- qu'on voit bien ici que la démission a été en réalité la sanction que l'employeur lui a infligée, en réaction à ce qu'il pensait être un vol ;

- que les rapports de police étayent encore les circonstances de fait contredisant une démission libre de sa part ;

- que les enquêteurs soulignent, au vu de son comportement et des témoignages de ses collègues, plusieurs points qui infirment la thèse d'un départ volontaire et qui montrent, bien au contraire, qu'il n'était pas dans une démarche de départ ;

- qu'ainsi de l'isolement orchestré : PERSONNE2.) a reconnu avoir fait partir toute l'équipe avant de le confronter en présence d'un ami inconnu pour faire pression ;

- que le rapport relève ainsi que les employés de SOCIETE1.) et d'SOCIETE2.) ont confirmé la version de PERSONNE1.), d'après laquelle PERSONNE2.) a fait en sorte que toute l'équipe parte à temps le 14.12.2021, sauf PERSONNE1.) ;

- qu'ainsi de la circonstance suivant laquelle il avait remis de l'argent à son collègue pour l'achat de la tisane – inimaginable en cas d'intention de démissionner le même jour : le 14.12.2021, jour du départ, il demande à son collègue PERSONNE3.) de récupérer un colis (herboristerie) à Thionville et lui avance 100.- € ;

- que la livraison était prévue sur le lieu de travail le 15.12.2021 ;

- que la police note, en reprenant pour partie sa déclaration dans sa plainte : « comment puis-je avoir l'idée de démissionner le soir même ? » s'il attend une livraison le lendemain ;

- qu'un tel comportement est en totale incohérence avec une prétendue volonté de partir sans annoncer son départ et sans dire au revoir à ses collègues ;

- que la police le cite : « J'avais remis à Mr PERSONNE7.) mardi 100.- € pour récupérer chez « SOCIETE4.) » à Thionville des plantes, comme puis-je avoir l'idée de démissionner le soir même » ;

- qu'autre argument important : il s'était renseigné sur sa retraite anticipée prévue pour le 01.06.2022 ;

- que la secrétaire PERSONNE8.) confirme qu'il « voulait finir sa carrière au Luxembourg, puisqu'il était proche de sa retraire » ;

- qu'il est d'ailleurs encore relevé dans le dossier répressif qu'il n'a à aucun moment communiqué à qui que ce soit une quelconque intention de départ : « PERSONNE1.) n'a pas dit à SOCIETE7.) qu'il voulait démissionner » ;

- qu'aussi, il résulte des éléments du dossier une totale absence de projet de départ dans son chef ;

- que la conclusion des enquêteurs est accablante, notamment sur la mauvaise foi de l'employeur ;

- que le commissaire adjoint PERSONNE9.) conclut sans ambiguïté au caractère opportuniste de la plainte de la partie défenderesse qui lui reproche une dénonciation calomnieuse concernant les circonstances de son départ ;

- que les conclusions de la police sont sans appel : « L'enquête a montré que la lettre de démission était effectivement préétablie » ;

- qu'au véritable stratagème de l'employeur : la plainte de SOCIETE1.) Sàrl donne plutôt l'impression que PERSONNE2.) a cherché des raisons pour se débarrasser de PERSONNE1.) » ;

- qu'il ne fait donc aucun doute que la police, et telle sera la conclusion du tribunal également, que la plainte de SOCIETE1.) était purement opportuniste pour bloquer l'affaire civile ;

- qu'à l'incohérence des accusations de vol de SOCIETE1.) à son encontre : que la police souligne que PERSONNE2.) a déposé plainte treize mois après les faits, uniquement après qu'il ait entamé une procédure pour contester son départ ;

- que là encore, tout comme le lendemain même de sa démission forcée, censée lui préserver sa carrière plutôt qu'un licenciement avec effet immédiat selon les dires de PERSONNE2.), ce dernier n'hésite pas à déclarer aux salariés qu'il l'avait licencié pour faute grave et qu'une plainte pénale était en cours ;

- qu'ensuite, dans cette même démarche de mauvaise foi, PERSONNE2.), qui avait forcé son consentement en agitant le spectre de la plainte pénale et de l'impact des faits sur sa carrière, décide tout de même de déposer une plainte pénale ;

- que la conclusion est, indépendamment de l'absence totale de bonne foi dans le chef de PERSONNE2.), que tout n'a dès le départ été que stratagème pour se débarrasser de lui ;

- qu'à la tendance systématique au mensonge de PERSONNE2.) , en particulier concernant l'enquête pénale : PERSONNE2.) a dit à ses employés le 15.12.2021 qu'une enquête pénale justifiait de ne plus parler à PERSONNE1.) ;

- que sur question de la police « Quelle enquête pénale était en cours le 15.12.2021 ? », réponse de PERSONNE2.) : « Aucune, c'est un truc que vous dites pour avoir la paix : » ;

- que la police a conclu, sans l'avoir jamais convoqué pour être entendu, faut-il le préciser, à l'absence de démission voulue par lui : « La plainte reste vague quant au déroulement de la démission de PERSONNE1.) du 14.12.2021. […] l'enquête a démontré que la lettre de démission était effectivement préétablie. J'ajouterai encore qu'il résulte des dépositions de Monsieur PERSONNE2.) l'usage régulier par ce dernier du mot « licenciement » de M. PERSONNE1.) » ;

- qu'il verse aussi une attestation testimoniale de PERSONNE10.) qui établit que dans le cadre d'une conversation de nature professionnelle avec PERSONNE2.) ce dernier lui a indiqué l'avoir viré du chef de vol ;

- qu'ici, PERSONNE2.) marque la vraie nature de la rupture de la relation de travail entre parties, à savoir la décision unilatérale de l'employeur de résilier le contrat, en dehors de tout consentement de sa part ;

- qu'à ces conclusions de la police, sur l'absence de démission consentie, s'ajoutent les pièces et les témoignages versées en cause :

- les échanges SMS et téléphoniques entre lui et son épouse le soir-même qui prouvent qu'il n'a pas du tout voulu quitter l'entreprise ;
- le fait qu'il touchait un salaire confortable, qu'il prévoyait de rester jusqu'à la retraite et qu'il avait interrogé les organismes de retraite pour savoir quand il pouvait y prétendre ;
- le fait qu'il serait parti sans rien prévoir concernant tout son matériel encore sur place, sans prévoir d'aucune manière son rapatriement ;
- le fait qu'il a dû résilier son bail – prise de contact avec le bailleur après la prétendue démission ;
- le fait qu'il s'est retrouvé sans moyen de locomotion le soir-même à rentrer à pied dans la nuit et dans le froid ;
- le fait qu'il n'a prévenu personne, ni sa femme, ni ses collègues, de son départ imminent ;

- qu'il est clair que les réactions du soir du 14 décembre 2021 illustrent à quel point son consentement a été vicié par violence ;
- que la violence, en tant que vice du consentement, est une contrainte physique ou morale, exercée par un cocontractant, amenant l'autre à consentir par la crainte d'un mal considérable (physique, financier ou moral) pour lui-même ou pour ses proches ;
- qu'elle entraîne la nullité du contrat si elle est déterminante ;
- qu'en l'espèce, il a fait l'objet de tout ce qui est envisageable comme contraintes et violences pour le forcer à signer une lettre de démission ;
- qu'il a fait l'objet de menaces et d'agression (tel que cela résulte du rapport dans le dossier répressif et des aveux de PERSONNE2.)) et de chantage, incluant une certaine pression économique, en présentant sa situation comme compromettant sa carrière professionnelle, en cas de licenciement pour faute ;
- que l'intensité de ces menaces ont fait naître une telle criante dans son chef qu'elles ont forcé son consentement ;
- qu'il y a encore lieu de rappeler la mise en scène et les sbires de l'employeur, cagoulés, l'empêchant de sortir puis l'escortant vers la sortie ;
- que les accusations préférées contre lui par PERSONNE2.) étaient toutes fausses ;
- qu'en revenant aux rapports du dossier répressif, il convient de retenir à ce sujet qu'il a été disculpé de toutes les infractions mentionnées dans la plainte pénale avec constitution de partie civile introduite par l'avocat de la partie défenderesse ;
- que l'enquête conclut que les accusations de vol (justifiant le prétendu licenciement) sont un montage a posteriori pour justifier l'éviction ;
- que la police note que les dépenses (essence, péages) étaient signalées par les mentions « F » (Facture) et « T » (Ticket) dans la comptabilité depuis 2017 et que PERSONNE2.) ne peut prétendre avoir découvert ces faits en 2021 alors qu'ils étaient validés chaque mois ;
- que de même, l'ensemble des collègues attestent que l'usage des véhicules pour les trajets privés vers la France était de notoriété publique, accepté par la direction, et qu'il n'avait pas de véhicule privé ;

- que le rapport souligne que les montants incriminés sont dérisoires au regard du volume d'affaires et de la masse salariale, et étaient intégrés aux charges de la société sans aucune remarque de la fiduciaire pendant cinq ans ;

- qu'il résulte encore du rapport que PERSONNE2.) avait connaissance des dépenses au titre desquelles la partie défenderesse a pratiqué une retenue illégale sur son salaire : « Les documents bancaires portent même des notes et des remarques, confirmant que la société SOCIETE1.) avait dès le début connaissance de toutes les dépenses de PERSONNE1.), ce qui ne correspond pas au contenu de la plainte » ;

- que la police rajoute que l'employeur est clairement de mauvaise foi sur cette question aussi : « De dire que SOCIETE1.) Sàrl s'est seulement rendu compte d'un usage abusif en novembre/décembre 2021 n'est pas crédible » ;

- que les attestations testimoniales versées confirment également les faits en question ;

- que le rapport final rejette également systématiquement les griefs de SOCIETE1.) Sàrl à son encontre concernant la prétendue violation du secret des affaires ;

- que les documents prétendument communiqués à PERSONNE11.), ex-femme du gérant, n'avaient rien de secret alors qu'elle est qualifiée par la police de « non-tierce » puisqu'elle était copropriétaire à 50% du patrimoine ;

- qu'il n'a fait que répondre à sa demande légitime d'évaluation des biens dont elle était propriétaire de fait ;

- que 90% des voitures photographiées n'appartenaient pas à la partie défenderesse, mais à la société SOCIETE2.) ou à des privés ;

- que la violation du secret des affaires au détriment de la partie défenderesse est donc juridiquement infondée ;

- que les messages WhatsApp avec le client PERSONNE12.) sont jugés par les enquêteurs comme ne constituant aucune infraction pénale ;

- qu'enfin, l'attitude de PERSONNE2.) lors de l'enquête est elle-même révélatrice en ce qu'il tente de cacher la mise en scène ayant entouré son éviction et sur sa mauvaise foi générale ;

- que le rapport note que PERSONNE2.) a refusé de fournir l'identité de son ami présent lors de la confrontation et qu'il a multiplié les délais pour remettre les documents demandés à la police ;

- qu'il y a certainement eu une attitude obstructive à l'enquête de la part du représentant légal de la partie civile elle-même ;

- que le commissaire adjoint conclut explicitement que la plainte de la partie défenderesse donne l'impression que PERSONNE2.) a « cherché des raisons pour se débarrasser de PERSONNE1.) » après que ce dernier ait demandé une compensation financière pour son départ (référence était faite à ce moment, lors de l'enquête, à la proposition d'arrangement formulée par écrit à la partie défenderesse à travers laquelle il proposait à titre d'arrangement à renoncer à toute action en justice en contrepartie du paiement d'une indemnité de 70.000.- € à son profit) ;

- qu'en résumé, l'enquête de la police judiciaire valide intégralement la thèse d'un licenciement sous la contrainte, prémédité et masqué en démission, tout en démontrant que les accusations

de vol et de violation de secret sont des prétextes de circonstance démentis par les preuves informatiques et les témoignages des autres salariés ;

- qu'il demande en conséquence au tribunal de faire droit à l'ensemble de ses demandes.

La partie défenderesse conteste la version des faits telle que donnée par le requérant et plus particulièrement les faits relatifs aux deux sbires cagoulés.

Elle fait en effet valoir qu'il s'agit en l'espèce d'une situation que le requérant a acceptée au début et qu'il y est revenu par la suite.

Elle fait ainsi valoir qu'il résulte du rapport de police qu'il y a eu des faits que PERSONNE2.) ne pouvait pas accepter, de sorte qu'il aurait voulu licencier le requérant.

Elle fait cependant valoir que compte tenu de l'ancienneté du requérant dans la société et compte tenu de son âge, PERSONNE2.) a voulu proposer une solution à son ancien salarié.

Elle fait ainsi valoir que PERSONNE2.) a préparé une lettre de démission et qu'il a confronté le requérant à des reproches.

Elle fait en effet valoir que le requérant a donné des informations internes de la société à l'ancienne épouse de PERSONNE2.) avec laquelle ce dernier aurait à l'époque été en instance de divorce.

Elle fait ainsi valoir que le requérant s'est introduit dans le bureau de PERSONNE2.) pour faire une liste des véhicules de la société.

Elle fait ainsi valoir que le requérant a ouvert les tiroirs de PERSONNE2.).

Elle fait dès lors valoir que le requérant s'est introduit dans le bureau de son patron pour y prendre des informations personnelles et pour transmettre ces informations à des personnes tierces.

Elle fait ensuite valoir que le requérant a fait un usage problématique de la carte de crédit qu'il aurait utilisée pour un usage privé.

Elle soutient ainsi que ces faits ne sont pas en discussion.

Elle fait ainsi valoir que PERSONNE2.) a proposé au requérant un licenciement avec effet immédiat pour faute grave ou une démission alors qu'il n'aurait plus voulu l'avoir dans ses bureaux.

Elle fait ainsi valoir que la proposition faite au requérant de démissionner est une menace légitime au vu de ce qui lui est reproché.

Elle fait ainsi valoir qu'il importe peu que PERSONNE2.) ait préparé la lettre de démission.

Elle donne encore à considérer que le requérant aurait au lieu d'accepter sa proposition et de signer la lettre de démission pu refuser de signer cette dernière ou demander un temps de réflexion avant de la signer.

Elle fait ainsi valoir que le requérant a préféré démissionner alors qu'il aurait su que les reproches étaient fondés.

Elle fait finalement valoir que le requérant ne s'est plaint que trois semaines après à PERSONNE5.) et qu'il n'est pas allé voir la police tout de suite.

Elle fait ainsi valoir que se pose la question de savoir s'il y a en l'espèce eu violence morale grave qui aurait obligé le requérant à démissionner.

Elle fait cependant valoir que le requérant n'a pas rapporté la preuve que PERSONNE2.) l'a contraint à démissionner.

Elle fait plus particulièrement valoir que le requérant n'a pas établi son affirmation suivant laquelle deux autres personnes l'auraient menacé le soir du 14 décembre 2021.

Elle fait ainsi valoir qu'elle conteste cette histoire et que le rapport de police ne dit rien à ce sujet.

Elle fait dès lors valoir que le requérant n'a pas démontré que sa démission lui a été extorquée.

La partie défenderesse demande partant le rejet de la demande du requérant en requalification de la démission en licenciement abusif, ainsi que de ses demandes indemnitaires pour licenciement abusif.

Le requérant conteste qu'il ait fouillé dans le bureau de PERSONNE2.).

Il fait ainsi valoir qu'il connaissait tous les actifs de la société.

S'il admet que l'ex-épouse de PERSONNE2.) lui a demandé d'évaluer le patrimoine de la société, il fait cependant valoir qu'il ne pouvait pas savoir que le couple était en instance de divorce.

Le requérant fait ainsi valoir qu'il a donné les informations à l'ex-épouse du requérant en toute bonne foi.

La partie défenderesse conteste que le requérant ait été intimidé par d'autres personnes.

Elle fait finalement valoir que le rapport de police ne donne pas de détails sur la manière de l'extorsion.

La partie défenderesse fait ainsi valoir que le procès-verbal de la police ne précise aucun geste qui pourrait laisser conclure à des menaces ou à une intimidation.

B. Quant aux motifs du jugement

La démission est un acte juridique unilatéral par lequel un salarié exprime sans équivoque sa volonté de ne pas poursuivre la relation de travail.

Elle implique une manifestation de la volonté qui s'exprime normalement par le congé que donne le salarié à son employeur.

L'acceptation de la démission n'en est dès lors pas une condition de validité.

La validité de la démission dépend de l'existence d'une volonté réelle, libre et sérieuse du salarié.

Elle ne se présume pas et ne peut que résulter d'une manifestation de volonté claire et non équivoque.

En l'espèce, le requérant a remis à la partie défenderesse une lettre de démission dactylographiée conçue dans les termes suivants :

cf. lettre de démission:

Dans ce courrier, le requérant exprime de manière univoque son intention de démissionner moyennant un préavis d'une durée de deux mois.

Le requérant soutient que sa démission lui aurait été extorquée par la violence par PERSONNE2.) qui l'aurait menacé de le licencier.

Il est de principe que la décision du salarié de démissionner ne doit pas lui avoir été extorquée par l'employeur par le biais d'un acte de violence physique ou moral.

D'après l'article 1111 du code civil, « *La violence exercée contre celui qui a contracté l'obligation est une cause de nullité, encore qu'elle ait été exercée par un tiers autre que celui au profit duquel la convention a été faite*. ».

En outre, aux termes de l'article 1112 du code civil :

« *Il y a violence lorsqu'elle est de nature à faire impression sur une personne raisonnable, et qu'elle peut lui inspirer la crainte d'exposer sa personne ou sa fortune à un mal considérable et présent.*

On a égard, en cette matière, à l'âge, au sexe, et à la condition des personnes. »

La violence telle qu'elle est comprise par les articles 1111 et suivants du code civil est le fait d'inspirer une crainte de nature à influencer la nature d'une personne.

En exigeant qu'elle soit « de nature à faire impression sur une personne raisonnable », la violence doit être d'une certaine intensité.

La violence doit en outre être déterminante et illégitime.

Il convient de rappeler qu'en présence d'un écrit signé par le salarié, il appartient à ce dernier de prouver qu'il n'avait pas l'intention claire et non équivoque de démissionner, respectivement qu'il n'était pas conscient de la situation et de la portée de son acte.

En l'espèce, il résulte des éléments du dossier que le requérant a apposé sa signature sur la lettre de démission, exprimant par cela sa volonté non équivoque de rompre les relations de travail.

Peu importe à cet égard si la signature a été apposée sur un document pré-imprimé préparé par PERSONNE2.) et qu'elle renseigne des erreurs.

Si la partie défenderesse admet que lors de la réunion du 14 décembre 2021, elle a laissé au requérant le choix de démissionner ou de faire l'objet d'un licenciement avec effet immédiat, elle conteste cependant la version des faits du requérant et plus particulièrement son affirmation suivant laquelle PERSONNE2.) l'aurait menacé en présence de deux personnes cagoulées.

Or, le requérant est au vu des contestations de la partie défenderesse resté en défaut de prouver que la signature de la lettre de démission a été accompagnée d'une mise en scène.

La réalité de menaces de PERSONNE2.) à l'encontre du requérant ne ressortent ainsi pas des éléments soumis à l'appréciation du tribunal et restent partant à l'état de simple allégation.

En outre, la violence est considérée comme légitime toutes les fois que le cocontractant agit dans l'exercice d'un droit dont il est titulaire.

Est ainsi valable la démission donnée par un salarié, sous la menace de voies de droit, et plus particulièrement de poursuites pénales, soit par la crainte d'un licenciement, étant entendu que le licenciement aurait eu une cause réelle et sérieuse.

Ainsi, la menace d'exercer une voie de droit ne constitue pas une violence au sens des articles 1111 et suivants du code civil.

Il résulte ainsi des éléments du dossier, et plus précisément du procès-verbal de police no 130879-14 du 10 juillet 2024 que le requérant a transféré des informations de la société sur l'inventaire de ses voitures à PERSONNE11.), l'ancienne épouse de PERSONNE2.), à son adresse e-mail privée et à son numéro de téléphone privé, sur le numéro de téléphone de son épouse, ainsi qu'à un client de la société via message WhatsApp, PERSONNE13.).

Les parties s'accordent d'ailleurs pour dire que PERSONNE2.) a principalement reproché au requérant d'avoir transmis des informations sur l'inventaire des voitures de la société à son ex-épouse avec laquelle il se trouvait à l'époque en instance de divorce.

Le requérant, qui admet avoir transmis les informations litigieuses à PERSONNE11.), ne saurait finalement au vu des dépositions de cette dernière pas légitimement faire valoir qu'il ignorait que cette dernière se trouvait en instance de divorce avec PERSONNE2.).

Les reproches de la partie défenderesse à l'encontre du requérant étaient dès lors susceptibles de ne pas être dénuées de tout fondement et le comportement de PERSONNE2.), en menaçant le requérant de licenciement, n'était pas manifestement illégitime.

Le tribunal de ce siège considère finalement que le requérant, qui n'a pas tout de suite réagi après sa démission, était à même d'apprécier la portée d'une démission.

Il apparaît dès lors au vu des considérations qui précèdent que la volonté de démissionner exprimée par le requérant dans la lettre du 14 décembre 2021 était claire et non équivoque.

Le requérant est ainsi resté en défaut de prouver que son consentement au moment de signer la lettre de démission a été viciée.

Il y a partant lieu de retenir que le requérant a valablement exprimé sa volonté non équivoque de démissionner, que cette démission produit ses effets et que le contrat de travail a pris fin le 15 février 2022, date de la fin du préavis.

La demande du requérant en requalification de la démission en licenciement doit dès lors en tout état de cause être déclarée non fondée.

Il y a partant lieu de débouter le requérant de sa demande en réparation des préjudices matériel et moral qu'il aurait subis du fait de son licenciement abusif, de sa demande en paiement d'une indemnité compensatoire de préavis, ainsi que de sa demande en paiement d'une indemnité de départ.

II. Quant à la demande du requérant en remboursement de la retenue sur salaire pratiquée par la partie défenderesse

A. Quant aux moyens des parties

Le requérant demande ensuite à voir condamner la partie défenderesse à lui rembourser le montant de 3.432.- € à titre de retenue illégale que cette dernière aurait effectuée sur son salaire.

Il fait valoir à l'appui de sa cinquième demande que la partie défenderesse lui a en date du 12 janvier 2022 fait parvenir ses fiches de salaire du mois de décembre 2021 et un relevé non périodique liquidant l'indemnité de congés non pris, accompagnés d'un courrier et d'un décompte.

Il fait ensuite valoir que la partie défenderesse mentionne dans ce courrier avoir opéré une retenue sur salaire d'un montant de 3.432.- € en raison d'un prétendu « usage abusif de carte de crédit de la société » alors qu'il n'en serait rien et que la partie défenderesse le saurait parfaitement.

Il fait ainsi valoir que lors de son recrutement, suite à un entretien entre lui et PERSONNE2.) à Paris, il était initialement convenu entre parties qu'il s'installe au Luxembourg et qu'il pouvait rentrer deux fois par mois à ADRESSE5.) pour y retrouver sa famille, ses trajets en train étant pris en charge par la partie défenderesse, qui s'était engagée à les lui rembourser en espèces.

Il fait ensuite valoir qu'après quelques mois, la partie défenderesse lui a proposé un véhicule de fonction qu'il pouvait utiliser sans conditions, tant pour ses besoins privés que professionnels, y

compris les weekends et pendant les congés lorsqu'il se déplaçait pour retourner en France auprès de sa famille notamment et pour tous les autres usages.

Il fait ainsi valoir qu'il a d'abord bénéficié d'une BMW série 1, puis d'une BMW série 3, modèle break.

Il fait ensuite valoir qu'il n'a jamais eu à tenir un carnet de bord pour ses déplacements, la consigne étant qu'il devait simplement remettre tous les justificatifs à l'assistante, ce après avoir apposé lesdits justificatifs sur un cahier par numéro de carte.

Il fait encore valoir que le véhicule en question servait de surcroît de temps en temps aux autres membres du personnel si nécessaire et pour se rendre à l'étranger sur divers évènements et notamment des courses automobiles.

Il fait finalement valoir que depuis la date d'embauche, la partie défenderesse ne lui a jamais signalé le moindre abus de la carte bancaire pour ses frais de déplacements privés ou autres.

Le requérant fait partant valoir que la retenue d'un montant de 3.432.- € pratiquée par la partie défenderesse à son préjudice est illégale et que toute créance dans le chef de son ancien employeur est contestée.

La partie défenderesse n'a pas pris position sur la cinquième demande du requérant.

B. Quant aux motifs du jugement

Aux termes de l'article L.224-3 du code du travail :

« *Il ne peut être fait de retenue par l'employeur sur les rémunérations telles qu'elles sont déterminées au dernier alinéa de l'article précédent que :*

1. *du chef d'amendes encourues par le salarié en vertu de ce code, en vertu de la loi, en vertu de son statut ou en vertu du règlement d'ordre intérieur d'un établissement, régulièrement affiché ;*
2. *du chef de réparation du dommage causé par la faute du salarié;*
3. *du chef de fournitures au salarié :*
   a) *d'outils ou d'instruments nécessaires au travail et de l'entretien de ceux-ci ;*
   b) *de matières ou de matériaux nécessaires au travail et dont les salariés ont la charge selon l'usage admis ou aux termes de leur engagement ;*
4. *du chef d'avances faites en argent.*

Les retenues mentionnées ci-dessus ne se confondent ni avec la partie saisissable, ni avec la partie cessible. Celles énumérées sous 1, 2 et 4 ne peuvent dépasser le dixième de la rémunération.

Les acomptes versés pour une période de travail révolue ou en cours, pour laquelle un décompte définitif n'a pas encore été établi, ne sont pas considérés comme avances au sens du point 4 ci-dessus. ».

En outre, aux termes de l'article L.121-9 du code du travail :

« *L'employeur supporte les risques engendrés par l'activité de l'entreprise.*

Le salarié supporte les dégâts causés par ses actes volontaires ou par sa négligence grave ».

La responsabilité du salarié envers son employeur est donc non seulement engagée si les dégâts causés par lui découlent d'une faute intentionnelle, mais encore s'ils résultent d'une faute non intentionnelle,

mais tellement grossière qu'elle est équipollente au dol en ce sens que si son auteur n'a pas voulu réaliser le dommage, il s'est cependant comporté comme s'il l'avait voulu.

Or, la partie défenderesse est au vu des contestations du requérant restée en défaut de démontrer que ce dernier a fait un usage abusif de sa carte de crédit.

Cette retenue sur salaire est partant injustifiée

Etant donné que la partie défenderesse n'a pas contesté avoir effectué une retenue sur le salaire du requérant pour le montant de 3.432.- €, la demande du requérant en remboursement de la retenue sur salaire injustifiée doit être déclarée fondée pour ce dernier montant.

III. Quant à la demande du requérant en versement de documents

A. Quant aux moyens des parties au litige

Le requérant demande ensuite à voir condamner la partie défenderesse à lui délivrer l'attestation U1 mentionnant un licenciement avec effet immédiat en date du 14 décembre 2021, ainsi qu'un certificat de travail, dans un délai de trois jours à compter de la décision à intervenir, sous peine d'une astreinte de 500.- € par jour de retard et par document.

La partie défenderesse n'a pas pris position sur la demande du requérant en versement de documents.

B. Quant aux motifs du jugement

Etant donné que la demande du requérant tendant à voir requalifier sa démission en un licenciement avec effet immédiat a été déclarée non fondée, sa demande tendant à voir condamner la partie défenderesse à lui délivrer l'attestation U1 mentionnant un licenciement avec effet immédiat en date du 14 décembre 2021 doit l'être également.

En ce qui concerne ensuite la demande du requérant en versement d'un certificat de travail, d'après l'article L.125-6 du code du travail, à l'expiration du contrat de travail, l'employeur doit délivrer au salarié qui en fait la demande un certificat contenant exclusivement la date de son entrée en service et celle de sa sortie, la nature de l'emploi occupé ou, le cas échéant, des emplois successivement occupés, ainsi que les périodes pendant lesquelles ces emplois ont été occupés.

Etant donné que la partie défenderesse est restée en défaut de démontrer qu'elle a rempli son obligation consistant à délivrer un certificat de travail au requérant, il y a lieu de la condamner à lui délivrer ce document endéans la quinzaine à partir de la notification du présent jugement sous peine d'une astreinte de 25.- € par jour de retard, cette astreinte prenant cours à l'expiration de ce délai de quinze jours et étant limitée à la somme de 500.- €.

IV. Quant à la demande du requérant en remboursement de ses frais et honoraires d'avocat

A. Quant aux moyens des parties au litige

Le requérant demande ensuite à voir condamner la partie défenderesse à lui payer le montant de 4.000.- € à titre des frais d'avocat qu'il a déboursés pour se défendre, avec les intérêts à partir de la demande jusqu'à solde.

La partie défenderesse n'a pas pris position sur la demande du requérant en remboursement de ses frais et honoraires d'avocat.

B. Quant aux motifs du jugement

Par application de l'article 1154 du code civil, toute obligation de faire ou de ne pas faire se résout en dommages et intérêts, en cas d'inexécution de la part du débiteur.

Le préjudice résultant d'une faute, quelle qu'elle soit, doit être réparé par l'auteur de la faute et cette réparation doit être totale.

Les frais de défense constituent un dommage réparable et l'indemnisation de la victime ne sera totale si elle est amputée de ces frais de défense ou s'il en a coûté au justiciable de faire reconnaître son droit.

Ainsi, les frais et honoraires d'avocat peuvent donner lieu à indemnisation sur base de la responsabilité civile de droit commun en dehors de l'indemnité de procédure.

En effet, la jurisprudence luxembourgeoise, à laquelle le tribunal se rallie, admet que la circonstance que l'article 240 du nouveau code de procédure civile permet au juge, sur le fondement de l'équité, d'allouer à une partie un certain montant au titre des sommes non comprises dans les dépens, dont les honoraires d'avocat, n'empêche pas une partie de réclamer ces honoraires à titre de réparation de son préjudice sur base de la responsabilité contractuelle ou délictuelle, à condition d'établir les éléments conditionnant une telle indemnisation, à savoir une faute, un préjudice et une relation causale entre la faute et le préjudice.

Le lien de causalité entre la faute et le préjudice, à savoir le paiement des frais et honoraires à l'avocat, est non seulement donné lorsque le recours à l'avocat est légalement nécessaire pour assumer sa défense, mais également lorsque ce recours n'est qu'utile.

La question du caractère réparable ou non des frais et honoraires d'avocat est à apprécier « *in concreto* » dans le cadre de chaque affaire.

Il y a partant lieu d'examiner en l'espèce si et dans quelle mesure la demande du requérant tendant au remboursement des frais et honoraires exposés est fondée.

Or, le requérant est en l'espèce en tout cas resté en défaut de verser la moindre pièce de nature à établir le montant réclamé.

Dans ces conditions, la relation causale entre une faute imputable à la partie défenderesse et les frais réclamés n'est pas établie en cause, de sorte que la demande du requérant relative à ses frais d'avocat est à rejeter pour ne pas être fondée.

V. Quant à la demande des parties au litige en allocation d'une indemnité de procédure

Le requérant demande encore une indemnité de procédure d'un montant de 3.500.- € sur base de l'article 240 du nouveau code de procédure civile.

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

Eu égard à la nature de l'affaire, aux soins qu'elle requiert, aux difficultés qu'elle comporte et à son sort, il échet de fixer l'indemnité de procédure devant revenir au requérant à la somme de 750.- €.

La partie défenderesse réclame quant à elle une indemnité de procédure d'un montant de 2.000.- €.

La demande de la partie défenderesse en allocation d'une indemnité de procédure doit être déclarée non fondée eu égard à l'issue du litige.

VI. Quant à la demande du requérant en exécution provisoire du présent jugement

Le requérant demande finalement l'exécution provisoire du présent jugement.

En application de l'article 148, alinéa 3, du nouveau code de procédure civile d'après lequel le jugement est exécutoire par provision s'il s'agit de salaires échus, la demande du requérant en exécution provisoire du présent jugement doit être déclarée fondée pour la retenue sur salaire injustifiée, soit pour le montant de 3.432.- €.

La dernière demande du requérant doit être rejetée pour le surplus eu égard à l'issue du litige.

PAR CES MOTIFS

le Tribunal du Travail de et à Luxembourg

statuant contradictoirement entre parties et en premier ressort,

revu le jugement no 3922/25 rendu par le tribunal de ce siège en date du 2 décembre 2025 ;

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

donne acte à PERSONNE1.) qu'il augmente sa demande en réparation du préjudice matériel qu'il aurait subi du fait de son licenciement abusif à la somme de 311.416,65 € ;

lui **donne** ensuite **acte** qu'il augmente sa demande en réparation du préjudice moral qu'il aurait subi de ce fait à la somme de 40.000.- € ;

lui **donne** encore **acte** qu'il augmente sa demande en paiement d'une indemnité compensatoire de préavis à la somme de 39.377,32 € ;

lui **donne** finalement **acte** qu'il augmente sa demande en paiement d'une indemnité de départ à la somme de 9.744,50 € ;

déclare non fondée la demande de PERSONNE1.) tendant à voir requalifier sa démission en licenciement abusif ;

partant **déclare** non fondée la demande de PERSONNE1.) en réparation des préjudices matériel et moral qu'il aurait subis du fait de son licenciement abusif et la rejette ;

déclare non fondée sa demande en paiement d'une indemnité compensatoire de préavis et la rejette ;

déclare non fondée sa demande en paiement d'une indemnité de départ ;

déclare la retenue sur salaire que la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) s.à r.l. a effectué sur le salaire de PERSONNE1.) injustifiée ;

partant **déclare** fondée la demande de PERSONNE1.) en remboursement de la retenue sur salaire pour le montant de 3.432.- € ;

partant **condamne** la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) s.à r.l. à payer à PERSONNE1.) le montant de 3.432.- € avec les intérêts légaux à partir du 27 avril 2022, date du dépôt de la requête, jusqu'à solde ;

déclare non fondée la demande de PERSONNE1.) en versement d'une attestation U1 rectifiée ;

déclare fondée sa demande en versement d'un certificat de travail ;

partant **condamne** la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) s.à r.l. à verser à PERSONNE1.) un certificat de travail endéans la quinzaine à partir de la notification du présent jugement sous peine d'une astreinte de 25.- € par jour de retard, cette astreinte prenant cours à l'expiration de ce délai de quinze jours et étant limitée à la somme de 500.- € ;

déclare non fondée la demande de PERSONNE1.) en remboursement de ses frais et honoraires d'avocat et la rejette ;

déclare fondée sa demande en paiement d'une indemnité de procédure pour le montant de 750.- € ;

partant **condamne** la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) s.à r.l. à payer à PERSONNE1.) le montant de 750.- € sur base de l'article 240 du nouveau code de procédure civile ;

déclare non fondée la demande de la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) s.à r.l. en allocation d'une indemnité de procédure et la rejette ;

condamne la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) s.à r.l. à tous les frais et dépens de l'instance ;

déclare le présent jugement exécutoire par provision pour la condamnation au remboursement de la retenue sur salaire, soit pour le montant de 3.432.- €, et la rejette pour le surplus.

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

s. Béatrice SCHAFFNER **s. Timothé BERTANIER**