

Texte pseudonymisé

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

Rép.no 4040/2025
(rôle L-TRAV-210/24)

JUSTICE DE PAIX DE LUXEMBOURG

TRIBUNAL DU TRAVAIL

AUDIENCE PUBLIQUE DU
MARDI, 9 DECEMBRE 2025

LE TRIBUNAL DU TRAVAIL DE ET A LUXEMBOURG

DANS LA COMPOSITION:

Béatrice SCHAFFNER, juge de paix	Présidente
Olivier GALLE	Assesseur - employeur
Monia HALLER	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 Maître David GIABBANI, avocat à la Cour, demeurant à L-1449 Luxembourg, 4, rue de l'Eau,

PARTIE DEMANDERESSE,

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

ET:

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

ayant été établie et ayant eu son siège social à L-ADRESSE2.), déclarée en état de faillite par jugement du Tribunal d'arrondissement de et à Luxembourg, siégeant en matière commerciale, du 8 mars 2025, inscrite au registre de commerce et des sociétés de Luxembourg sous le numéro NUMERO1.), représentée par son curateur Maître Marguerite RIES,

PARTIE DEFENDERESSE,

comparant par Maître Marguerite RIES, avocat à la Cour, demeurant à Luxembourg.

FAITS:

L'affaire fut introduite par requête - annexée à la présente minute - déposée au greffe de la Justice de Paix de Luxembourg en date du 15 mars 2024.

Sur convocations émanant du greffe, les parties furent convoquées à l'audience du 16 avril 2024.

Après refixations, l'affaire fut utilement retenue à l'audience du 18 novembre 2025.

A l'audience de ce jour, la partie demanderesse comparut par Maître Valentine ROBERT, tandis que la partie défenderesse comparut par Maître Marguerite RIES.

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

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

JUGEMENT QUI SUIT:

Par requête déposée au greffe de la Justice de Paix de et à Luxembourg en date du 15 mars 2024, 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 :	5.892,82 €
2) dommage moral :	17.678,46 €
3) indemnité compensatoire de préavis :	5.892,82 €
4) indemnité compensatoire pour congés non pris :	545,70 €

soit en tout le montant de 30.009,80 € ou tout autre montant même supérieur à évaluer ex aequo et bono par le tribunal ou à dire d'experts, 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 payer le montant de 5.000.- € à titre des frais et honoraires d'avocat qu'il a exposés du fait du comportement fautif de la partie défenderesse ou tout autre montant même supérieur à évaluer ex aequo et bono par le tribunal ou à dire d'experts, avec les intérêts légaux à partir de la demande en justice jusqu'à solde.

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

Le requérant demande finalement 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.

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

A l'audience du 18 novembre 2025, le requérant a demandé acte qu'il augmentait sa demande en paiement d'une indemnité compensatoire de préavis à la somme de 11.785,64 €

Il a encore demandé acte qu'il augmentait sa demande en paiement d'une indemnité compensatoire pour congés non pris à la somme de 1.091,40 €

Le requérant a finalement demandé acte qu'il réduisait sa demande en remboursement de ses frais et honoraires d'avocat à la somme de 2.700.- €

Acte lui en est donné.

Maître Marguerite RIES a à la même audience demandé acte que la société SOCIETE1.) a été déclarée en faillite par un jugement du Tribunal d'arrondissement de et à Luxembourg, siégeant en matière commerciale, du 8 mars 2025 et qu'elle reprenait en sa qualité de curateur l'instance engagée contre la société faillie par la requête datée du 15 mars 2024.

Il échet également de lui en donner acte.

I. Quant à la résiliation du contrat de travail du requérant

A. Quant aux faits

La société SOCIETE1.) a suivant contrat de travail signé entre les parties au litige le 28 juin 2021 engagé le requérant le 1^{er} juillet 2021 en qualité d'« assistant chargé d'affaires ».

Les parties au litige ont en date du 30 juin 2023 résilié le contrat de travail qu'elles ont conclu le 28 juin 2021 d'un commun accord.

B. Quant à la validité de la résiliation d'un commun accord du contrat de travail du requérant

a) Quant aux moyens des parties au litige

Le requérant a exposé ses demandes, ainsi que les moyens à l'appui de ces dernières, dans sa requête, annexée au présent jugement.

Il fait plus particulièrement valoir que la résiliation d'un commun accord de son contrat de travail est nulle pour vice de consentement dans son chef et « qu'il y a lieu de considérer cela comme un licenciement oral avec effet immédiat ».

Il fait ainsi exposer

- qu'en date du 28 juin 2021, un contrat de travail à durée indéterminée a été signé entre lui et la société SOCIETE1.) ;
- qu'aux termes de celui-ci, il est entré en fonctions à compter du 1^{er} juillet 2021 en qualité d'« assistant chargé d'affaires » pour un salaire mensuel brut de 4.500.- €;
- que par suite du licenciement de PERSONNE2.), il a lors d'une réunion interne soulevé des questions d'organisation auprès de son patron, PERSONNE3.), qui lui a indiqué qu'il devait désormais assumer les fonctions de « chargé d'affaires » car il avait un salaire en conséquence ;
- qu'il a refusé de changer de poste sans entretien préalable, ni avenant au contrat ;

- qu'il a durant les jours et les semaines précédant la rupture du contrat subi des pressions psychologiques pour le pousser à commettre des fautes ;
- qu'en date du 30 juin 2023, il avait l'obligation d'être sur les lieux d'un chantier autre que le chantier « SOCIETE2.) » sur lequel la société SOCIETE3.) devait livrer un tableau électrique ;
- que le chef de chantier et le conducteur des travaux étaient sur le chantier « SOCIETE2.) » pour réceptionner la livraison dudit tableau électrique ;
- que dans l'après-midi du 30 juin 2023, une réunion a eu lieu durant laquelle il lui a été reproché de ne pas avoir prévu de moyens de manutention adéquats pour la réception du tableau électrique sur le chantier « SOCIETE2.) » et de mettre en danger le personnel sur place ;
- qu'il a soulevé que cela était de la compétence d'un chargé d'affaires, poste qu'il avait refusé d'accepter au préalable ;
- que durant cette réunion, PERSONNE4.) lui a indiqué qu'il avait de ce fait commis une faute grave constitutive d'un licenciement avec effet immédiat ;
- que PERSONNE4.) l'a en date du 30 juin 2023 contraint à signer une résiliation d'un commun accord en prétextant à tort que cette dernière serait plus avantageuse pour lui car le licenciement avec effet immédiat ne donnait pas droit à la prétention d'indemnités de chômage et laissait une trace dans son « casier » qui lui rendrait la tâche de retrouver un travail beaucoup plus difficile ;
- qu'en présence de la responsable des ressources humaines et du chargé d'affaires PERSONNE5.) et sous la pression de son employeur, il a accepté de signer cette résiliation d'un commun accord ;
- que cette résiliation a pris effet en date du 28 juillet 2023 ;
- que le soir même de cette rupture de contrat, il recevait de sa hiérarchie, PERSONNE5.), un message lui rappelant qu'il a été obligé de signer le contrat, qu'il était un excellent employé, que la décision ne venait pas de lui et qu'il devait s'estimer heureux de ne pas avoir été licencié pour faute grave ;
- que lors d'une discussion téléphonique avec « PERSONNE6.) » qui s'occupe des ressources humaines pour la société SOCIETE1.), cette dernière avait insisté sur le fait que PERSONNE4.) l'a persuadé de signer cette résiliation d'un commun accord pour lui éviter le licenciement pour faute grave qui « laisserait une trace dans son casier » et qui le mettrait à mal pour retrouver un nouveau travail ;
- qu'il est par suite de cela tombé dans une dépression sévère et qu'il a consulté un médecin qui lui a prescrit des médicaments pour pouvoir dormir et cela pendant plus d'un mois ;
- qu'il a dû effectuer diverses recherches d'emploi pour pouvoir retrouver un emploi afin de subvenir aux besoins de son ménage ;
- qu'il a malgré les conditions salariales moins avantageuses par rapport à sa situation précédente et malgré son état de dépression rapidement dû signer un contrat de travail à durée indéterminée avec la société SOCIETE4.) afin de pouvoir assumer son ménage ;
- qu'un contrat de travail à durée indéterminée avec la société SOCIETE4.) a été conclu en date du 20 juillet 2023 et l'entrée en fonction a eu lieu le 1^{er} août 2023 ;

- qu'en date du 29 septembre 2023, il a par le biais de son mandataire contesté cette rupture de contrat ;
- qu'il n'a jamais eu aucune réponse ;
- qu'il n'a pas été rempli de ses droits, de sorte qu'il a été contraint de déposer une requête.

En droit, le requérant fait valoir

- que le salarié qui a signé une convention stipulant la résiliation de son contrat de travail d'un commun accord peut demander l'annulation de cette convention pour vice de consentement et notamment pour dol ;
- que le dol ne se présume pas et doit être prouvé ;
- que le comportement malhonnête de la partie défenderesse, en lui communiquant de fausses informations quant à ses droits aux indemnités de chômage afin de le convaincre de signer cette résiliation d'un commun accord est constitutive d'un dol qui est un des vices de consentement ;
- qu'en effet, PERSONNE4.) l'a interpellé lors d'un entretien du 30 juin 2023 dans l'après-midi, en lui exposant qu'il avait commis une faute grave et qu'il risquait d'avoir des mentions dans son casier s'il le licencierait de ce chef, mentions qui lui seraient préjudiciables afin de retrouver un nouveau travail et qu'il perdrait ses droits à une indemnité de chômage ;
- que l'absence de compétence pour un poste qu'il a refusé et que PERSONNE5.) reconnaît comme tel dans son message envoyé le 30 juin 2023 à 23.58 heures ne peut être constitutive d'une faute grave dans son chef ;
- qu'en l'espèce, le fait d'être occupé sur un chantier et d'être empêché de se trouver sur le chantier SOCIETE2.) alors que deux personnes responsables et capables d'assurer la réception de la marchandise s'y trouvent ne constitue pas une faute grave au sens de l'article L.124-10 du code du travail ;
- que partant, le licenciement pour faute grave ne pouvait pas être retenu sur ces bases à son encontre ;
- que d'autre part, étant résident français, il a droit aux indemnités de chômage en cas de licenciement pour faute grave ;
- que le système français indique que le licenciement d'un salarié par son employeur pour une raison personnelle correspond à une perte involontaire d'emploi dans la réglementation de l'assurance chômage ;
- que cette situation ouvre droit à l'indemnisation, même si le salarié licencié est en tort, puisque c'est bien l'employeur qui est à l'origine de la rupture du contrat de travail, quelle qu'en soit la raison ;
- que tous les salariés licenciés, même pour des fautes graves ou lourdes, ont le droit de percevoir l'assurance chômage ;
- qu'il s'agissait donc bien d'une information mensongère donnée par PERSONNE4.) à l'occasion de l'entretien du 30 juin 2023 ;
- qu'étant donné qu'il est dans une situation familiale complexe, étant la seule personne du ménage à travailler et ayant six enfants, il a été très inquiet par cette information qui a

considérablement influencé son choix de plutôt signer la convention de résiliation d'un commun accord plutôt que de subir un licenciement pour faute grave ;

- que de surcroît, l'information donnée par PERSONNE4.) lors de la réunion du 30 juin 2023 et confirmée par la responsable des ressources humaines lors d'un entretien téléphonique quant à l'inscription d'un licenciement pour faute grave dans un casier disponible à ses futurs candidats employeurs est fausse ;
- qu'il n'existe pas au Grand-Duché de Luxembourg de base de données dans laquelle les employeurs peuvent consulter un casier relatif au candidat qui viendrait se présenter pour un emploi ;
- que le silence des parties quant à l'exclusion des indemnités de chômage en cas de résiliation d'un commun accord des relations de travail est également constitutif d'une manœuvre dolosive car s'il avait connu cette information, il n'aurait sûrement pas signé cette convention ;
- qu'il a subi des pressions morales concrètes et graves ayant entraîné un vice de consentement dans son chef de nature à justifier l'annulation de la convention signée entre les parties ;
- que PERSONNE5.) a confirmé dans son message texte du 30 juin 2023 avoir fait en sorte qu'il ne reçoive pas le licenciement pour faute grave, ce qui atteste de ces pressions psychologiques le poussant à signer cette convention de résiliation d'un commun accord ;
- qu'il est également constant que les circonstances dans lesquelles la convention de résiliation d'un commun accord a été signée démontrent une certaine contrainte exercée sur lui qui, en face de ses supérieurs, pensait n'avoir d'autre choix que de signer et qui pensait surtout qu'en cas de refus de signature de cette convention, il perdrait tous ses droits ;
- que sa naïveté et son caractère profane en la matière, pensant qu'il pouvait raisonnablement se fier aux dires et aux prétentions de ses supérieurs hiérarchiques, l'ont incité à signer cette convention de résiliation d'un commun accord ;
- que la nullité de la convention de résiliation d'un commun accord doit donc être obtenue alors qu'il avait un consentement vicié ;
- que partant, la convention de résiliation d'un commun accord doit être déclarée nulle et de nul effet ;
- que la convention de résiliation d'un commun accord est donc nulle et qu'aucun autre document atteste d'un licenciement ;
- qu'il y a lieu de considérer cela comme un licenciement oral avec effet immédiat ;
- que par principe, le licenciement oral intervenu le 30 juin 2023 devra être considéré comme étant abusif.

Le curateur de la société SOCIETE1.) soutient quant à lui que la résiliation d'un commun accord du contrat de travail du requérant est valable.

Il fait en effet valoir que le requérant, qui aurait cinquante-deux ans, qui serait éduqué et qui aurait eu un bagage quand il est venu dans la société SOCIETE1.), a en signant la résiliation d'un commun accord de son contrat de travail su ce qu'il faisait.

Il fait ensuite valoir que le requérant, qui aurait trente ans d'expérience et une ancienneté de deux ans dans la société SOCIETE1.), connaît le système du chômage.

Il fait ensuite valoir que le requérant aurait pu refuser de signer la résiliation d'un commun accord de son contrat de travail et demander à un avocat s'il devait signer ou non.

Il fait finalement valoir que le requérant aurait en tout état de cause pu demander un délai pour signer la résiliation d'un commun accord de son contrat de travail.

Le curateur de la société SOCIETE1.) s'oppose partant à la demande du requérant en réparation du préjudice qu'il aurait subi du fait de son licenciement abusif, ainsi qu'à sa demande en paiement d'une indemnité compensatoire de préavis.

b) Quant aux motifs du jugement

En date du 30 juin 2023, le requérant et la société SOCIETE1.) ont signé une convention de résiliation d'un commun accord du contrat de travail.

Cette convention du 30 juin 2023 est conçue dans les termes suivants :

Cf. scan convention:

Aux termes de l'article L.124-13 du code du travail :

« Le contrat de travail conclu à durée déterminée ou sans détermination de durée peut être résilié par le commun accord de l'employeur et du salarié.

Sous peine de nullité, le commun accord doit être constaté par écrit en double exemplaire signé par l'employeur et le salarié. ».

Au vu du document intitulé « résiliation d'un commun accord de votre contrat de travail conclu en date du 1^{er} juillet 2021 » versé en cause, le commun accord des parties a été acté dans un écrit établi en double exemplaire et signé tant par le requérant que par le représentant de la société SOCIETE1.).

L'accord répond partant aux exigences de forme édictées par l'article L.124-13 du code du travail.

Le requérant affirme que son consentement a été vicié par le dol lors de la signature de la résiliation d'un commun accord de son contrat de travail, demande à voir prononcer la nullité de la résiliation d'un commun accord de son contrat de travail et à voir requalifier la rupture d'un commun accord en un licenciement abusif.

Conformément à l'article 1109 du code civil, le consentement n'est pas valable s'il n'a été donné que par erreur ou s'il a été extorqué par violence ou surpris par dol.

Aux termes de l'article 1116 du code civil :

« Le dol est une cause de nullité de la convention lorsque les manœuvres pratiquées par l'une des parties sont telles qu'il est évident que, sans ces manœuvres, l'autre partie n'aurait pas contracté.

Il ne se présume pas, et il doit être prouvé. ».

Il est admis que les manœuvres dolosives peuvent être constituées par un simple mensonge ou même une réticence.

Il fait que le mensonge ou la réticence ait été motivé(e) par l'intention de tromper le cocontractant.

L'intention requise n'est pas celle de causer un préjudice, mais celle de tromper, en suscitant l'erreur ou en profitant de celle-ci.

La sanction est exclue toutes les fois qu'il n'est pas établi que le cocontractant a agi dans l'intention de tromper.

L'auteur doit partant avoir eu connaissance de la circonstance qu'on lui reproche d'avoir tue.

Il faut par ailleurs que l'erreur provoquée par les manœuvres dolosives ait été déterminante pour le cocontractant, mais il n'est pas nécessaire que l'erreur ait porté sur la substance de la chose.

Il suffit qu'elle ait déterminé le consentement de la victime.

La partie qui prétend être victime d'un dol doit non seulement prouver l'existence de manœuvres du cocontractant, mais également que ces manœuvres l'ont induite en erreur, c'est-à-dire que l'erreur a déterminé son consentement.

Il est de principe que le dol peut être constitué par le silence d'une partie dissimulant à son cocontractant un fait qui, s'il avait été connu de ce dernier, l'aurait empêché de contracter.

Le caractère déterminant du dol implique une tromperie antérieure ou concomitante à la formation du contrat et doit être appréciée in concreto.

Or recherchera si, compte tenu de son âge, de son instruction, de son intelligence, de sa compétence professionnelle, la victime du dol a été effectivement trompée.

Le juge vérifiera ainsi que le consentement du salarié a été librement obtenu, faute de quoi il requalifiera cette rupture d'un commun accord en un licenciement.

Toutefois, de simples réticences ou le silence d'une partie dissimulant à son cocontractant un fait qui, s'il avait été connu de lui, l'aurait empêché de donner son accord, sont également admis par la jurisprudence comme pouvant caractériser l'élément matériel constitutif du dol.

Ainsi, la réticence dolosive est admise actuellement, en l'absence de manœuvres ou de mensonges, toutes les fois où l'une des parties manque, pas son silence volontaire, à la bonne foi sur laquelle son cocontractant était en droit de compter.

Les juges du fond apprécient souverainement le caractère de l'erreur.

Ce caractère s'apprécie in concreto par une recherche de l'influence effectivement exercée par l'erreur sur la décision de la victime.

Le dol peut être sanctionné alors même qu'il n'a entraîné qu'une erreur sur la valeur ou sur les motifs, voire sur une qualité non substantielle.

La charge de la preuve du dol appartient à celui qui s'en prévaut.

Cette partie doit établir la preuve tant de l'élément matériel du dol que de son élément intentionnel et de son caractère déterminant.

Or, les affirmations du requérant suivant lesquelles PERSONNE4.) l'aurait lors d'une réunion du 30 juin 2023 contraint à signer une résiliation d'un commun accord en prétextant que cette dernière serait plus avantageuse pour lui qu'un licenciement avec effet immédiat alors que le licenciement avec effet immédiat ne donnerait pas droit à des indemnités de chômage et laisserait une trace dans son « casier » qui lui rendrait la tâche de retrouver un travail beaucoup plus difficile ne sont pas étayées par des éléments probants et restent partant à l'état de simples allégations.

Le message de PERSONNE5.) du 30 juin 2023 dans lequel ce dernier informe le requérant que c'est lui qui a fait en sorte que le requérant « ne reçoive pas le licenciement pour faute grave » n'établit

ainsi pas que ce dernier a subi des pressions psychologiques le poussant à signer la convention de résiliation d'un commun accord.

Le requérant est encore resté en défaut de prouver que lors d'une conversation téléphonique avec « PERSONNE6.) » qui s'occuperait des ressources humaines pour la société SOCIETE1.), « PERSONNE6.) » a insisté sur le fait que PERSONNE4.) l'a persuadé de signer cette résiliation d'un commun accord pour lui éviter un licenciement pour faute grave qui « laisserait une trace dans son casier » et qui le mettrait à mal pour trouver un nouveau travail.

Finalement, même à supposer encore que PERSONNE4.) n'ait délibérément pas informé le requérant qu'il ne pouvait en cas de résiliation d'un commun accord de son contrat de travail pas bénéficier des indemnités de chômage, ce dernier devait en raison de son âge, de son instruction, de sa compétence professionnelle et de son expérience le savoir.

La preuve d'un vice de consentement laisse dans pareilles circonstances d'être rapportée.

Il s'ensuit que la demande en annulation de l'acte de résiliation d'un commun accord du 30 juin 2023 est à rejeter.

Faute pour le requérant d'avoir établi que son consentement a été vicié, il n'y a pas non plus lieu à requalification de la rupture d'un commun accord en un licenciement abusif.

Le requérant doit en conséquence être débouté de sa demande en réparation du préjudice qu'il aurait subi du fait de son licenciement abusif, ainsi que de sa demande en paiement d'une indemnité compensatoire de préavis.

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

A. Quant aux moyens des parties au litige

Le requérant demande ensuite sur base de l'article L.233-12 du code du travail à voir condamner la société SOCIETE1.) à lui payer le montant de $[4,32(\text{jours de congé}) \times 8(\text{heures}) \times 31,58 \text{ €}(\text{salaire horaire}) =] 1.091,40 \text{ €}$ à titre d'indemnité compensatoire pour congés non pris liée à l'indemnité compensatoire de préavis non respectée.

Il fait valoir à l'appui de sa quatrième demande qu'il a en l'occurrence droit à une indemnité compensatoire de préavis à la suite de son licenciement abusif au vœu de l'article L.124-6 du code du travail.

Il fait ainsi valoir que le salarié licencié avec préavis acquiert des jours de congé durant le préavis qu'il preste son travail ou non.

Il se base ensuite sur l'article 10 bis, paragraphe 1^{er}, de la Constitution suivant lequel les luxembourgeois sont égaux devant la loi, ainsi que sur une décision de la Cour constitutionnelle du 8 juillet 2016, numéro 123/16, qui insisterait sur le fait qu'un traitement discriminatoire dans des situations comparables ne peut être opérée que si cette différenciation procède de disparités objectives et qu'elles soient rationnellement justifiées, adéquates et proportionnées à leur but, pour retenir que rien ne saurait justifier une différence de traitement entre un salarié licencié avec préavis et dispensé et un salarié licencié abusivement avec effet immédiat.

Il fait encore valoir que le principe de la réparation intégrale implique que le salarié doit être indemnisé pour l'intégralité des préjudices découlant du licenciement abusif.

Il fait ainsi valoir qu'étant donné qu'il doit bénéficier d'une indemnité compensatoire de préavis correspondant à deux mois de salaire, il a cumulé 4,32 jours de congé, soit 34,56 heures de congé, ce qui représenterait le montant de $[4,32(\text{jours de congé}) \times 8(\text{heures}) \times 31,58 \text{ €}(\text{salaire horaire}) =] 1.091,40 \text{ €}$ à titre d'indemnité compensatoire pour congés non pris.

Le requérant demande partant à voir condamner la société SOCIETE1.) à lui payer le 1.091,40 € à titre d'indemnité compensatoire pour congés non pris liée à l'indemnité compensatoire de préavis.

Le curateur de la société SOCIETE1.) s'oppose à la demande du requérant en paiement d'une indemnité compensatoire pour congés non pris.

B. Quant aux motifs du jugement

Etant donné que le requérant est resté en défaut de démontrer que son consentement a lors de la résiliation d'un commun accord de son contrat de travail été vicié et que sa demande en annulation de l'acte de résiliation d'un commun accord, ainsi que sa demande tendant à voir requalifier la rupture d'un commun accord en licenciement abusif, ont été rejetées, la résiliation d'un commun accord du contrat de travail du requérant produit tous ses effets.

La demande du requérant en paiement d'une indemnité compensatoire pour congés non pris liée à l'indemnité compensatoire de préavis doit partant être déclarée non fondée.

III. 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 société SOCIETE1.) à lui rembourser sur base des articles 1382 et 1383 du code civil le montant de 2.700.- € à titre des frais et honoraires d'avocat qu'il a dû exposer pour faire valoir ses droits en justice.

Il fait valoir à l'appui de cette demande qu'il a dû avoir recours aux services d'un avocat dès le mois de juillet 2023 alors que la société SOCIETE1.) l'aurait licencié sans raisons valables.

Il fait finalement valoir que la société SOCIETE1.) a encore empêché toute négociation entre les parties et rendu nécessaire le dépôt de sa requête.

Le requérant réclame partant la réparation du préjudice matériel subi du fait de l'ensemble des prestations de son avocat à la suite des comportements incorrects de la société SOCIETE1.).

Le curateur de la société SOCIETE1.) s'oppose à la demande du requérant en remboursement de ses frais et honoraires d'avocat.

B. Quant aux motifs du jugement

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 au titre de la 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, qui n'a pas obtenu gain de cause, est en tout état de cause resté en défaut de prouver que la partie défenderesse a commis une faute de nature à justifier le remboursement de ses frais et honoraires d'avocat.

La demande du requérant en remboursement de ses frais et honoraires d'avocat doit partant être déclarée non fondée.

IV. Quant à la demande du requérant en allocation d'une indemnité de procédure

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

La demande du requérant en allocation d'une indemnité de procédure doit être déclarée non fondée 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,

déclare les demandes de PERSONNE1.) recevables en la forme ;

donne acte à PERSONNE1.) qu'il augmente sa demande en paiement d'une indemnité compensatoire de préavis à la somme de 11.785,64 €;

lui **donne** ensuite **acte** qu'il augmente sa demande en paiement d'une indemnité compensatoire pour congés non pris à la somme de 1.091,40 €;

lui **donne** encore **acte** qu'il réduit sa demande en remboursement de ses frais et honoraires d'avocat à la somme de 2.700.- €;

donne finalement **acte** à Maître Marguerite RIES que la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) s.à r.l. a été déclarée en faillite par un jugement du Tribunal d'arrondissement de et à Luxembourg, siégeant en matière commerciale, du 8 mars 2025 et qu'elle reprend en sa qualité de curateur l'instance engagée contre la société faillie par la requête datée du 15 mars 2024 ;

déclare la résiliation d'un commun accord du contrat de travail de PERSONNE1.) comme étant valable ;

partant **déclare** les demandes de PERSONNE1.) non fondées et les rejette ;

condamne PERSONNE1.) à tous les frais et dépens de l'instance.

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

s. Béatrice SCHAFFNER

s. Timothé BERTANIER