

Texte pseudonymisé

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

Rép.no. 3624/25
L-TRAV-552/24

JUSTICE DE PAIX DE LUXEMBOURG

**AUDIENCE PUBLIQUE DU
MERCREDI, 12 NOVEMBRE 2025**

LE TRIBUNAL DU TRAVAIL DE ET A LUXEMBOURG

DANS LA COMPOSITION :

Fakrul PATWARY
Rosa DE TOMMASO
François SCORNET
Joé KERSCHEN

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

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

PERSONNE1.),

demeurant à B-ADRESSE1.),

PARTIE DEMANDERESSE

comparant par Maître Delia LAURIA, avocat à la Cour, 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.), inscrite au Registre de Commerce et des Sociétés de Luxembourg sous le numéro NUMERO1.), représentée par ses associés-gérants actuellement en fonctions,

PARTIE DEFENDERESSE

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

P R O C E D U R E :

L'affaire a été introduite par requête - annexée à la présente minute - déposée au greffe de la Justice de paix de Luxembourg en date du 22 juillet 2024, sous le numéro 552/24.

Sur convocations émanant du greffe, les parties ont été convoquées à l'audience publique du 19 août 2024. L'affaire a ensuite subi plusieurs remises et a été utilement retenue à l'audience publique du 13 octobre 2025 à laquelle les parties ont été entendues en leurs moyens et conclusions.

A l'appel de la cause à l'audience publique du 13 octobre 2025, Maître Delia LAURIA en remplacement de Maître David GIABBANI s'est présentée pour PERSONNE1.), tandis que Maître Li-Lou FERRARO en remplacement de Maître Christian JUNGERS s'est présentée 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 SUIVIT :

1. Les faits

PERSONNE1.) a été engagé en qualité de « *dessinateur* » suivant contrat de travail à durée indéterminée du 3 février 2006 auprès la société SOCIETE2.) SARL avec effet au 13 février.

Par courrier remise en mains propre du 28 juin 2012, le requérant est informé que son contrat de travail est transféré avec effet au 1^{er} juillet 2012 à la société SOCIETE1.), tout en indiquant que les droits et obligations résultant du contrat de travail restent inchangés.

Par courrier recommandé du 30 novembre 2023, la société SOCIETE1.) a notifié au requérant son licenciement avec effet immédiat dans les termes suivants :

SCAN DE LA LETTRE DE LICENCIEMENTT

PERSONNE1.) a contesté le licenciement en date du 12 décembre 2023.

2. Prétentions et moyens des parties

2.1. PERSONNE1.)

Par requête déposée au greffe du Tribunal du travail de et à Luxembourg en date du 22 juillet 2024, PERSONNE1.) a fait convoquer la société SOCIETE1.) devant le Tribunal du travail de céans aux fins de voir déclarer abusif le licenciement avec effet immédiat dont il a fait l'objet 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 (6 mois pour une ancienneté de 18 ans)	36.821,46.- euros
- indemnité de départ (3 mois pour une ancienneté de 18 ans)	17.895,36.- euros
- dommages et intérêts pour préjudice matériel (6 mois)	36.821,46.- euros
- dommages et intérêts pour préjudice moral (2 mois)	12.273,82.- euros
- frais et honoraires d'avocat	5.000,00.- euros

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, sa condamnation aux frais et dépens de l'instance.

A l'audience du 13 octobre 2025, PERSONNE1.) a modifié ses demandes indemnitaires. Selon le dernier état de ses plaidoiries, le requérant :

- diminue sa demande à titre de dommages et intérêts pour préjudice matériel au montant de 9.205,36.- euros pour une période de référence de 1,5 mois soit du 1^{er} décembre 2023 au 8 janvier 2024, alors qu'il a retrouvé un travail).

Il réclame à la même audience la condamnation de la société SOCIETE1.) à lui payer le montant de 2.639,36.- euros à titre d'indemnité de chômage provisoires perçues en Belgique et donc à rembourser.

PERSONNE1.) conclut à voir déclarer abusif le licenciement avec effet immédiat en faisant plaider que la lettre de licenciement ne satisferait pas aux critères de précision dégagés par la loi et la jurisprudence en matière de licenciement avec effet immédiat. Il reprend chaque motif ponctuellement et remet en question la précision de chaque motif. Il insiste sur le fait qu'il aurait

disposé de deux ordinateurs, un ordinateur de bureau et une tablette, alors que la lettre de licenciement ne ferait aucune distinction entre les deux.

Il conteste également dans sa requête le caractère réel et sérieux des griefs invoqués dans la lettre de motifs.

Il conclut en tout état de cause qu'en raison de son ancienneté et de son parcours professionnel, les motifs reprochés ne seraient pas d'une gravité suffisante pour fonder un licenciement avec effet immédiat et pour lui priver les indemnités légales de licenciement.

Quant à l'avertissement, PERSONNE1.) soutient que l'employeur ne pourrait pas sanctionner deux fois pour les mêmes faits. Il précise qu'un laps de temps de 9 ans se seraient écoulés entre les deux faits de sorte qu'il n'y aurait pas lieu d'en prendre compte.

Il serait reproché au requérant de poursuivre une activité parallèle, alors que PERSONNE2.) lui-même aurait commandé des travaux auprès de PERSONNE1.), travaux réalisés par la société SOCIETE3.). PERSONNE2.) aurait été au courant de l'activité parallèle du requérant.

Quant à la charte informatique, le contrat de travail n'en ferait aucune mention, qui ne serait d'ailleurs pas signé par PERSONNE1.), de sorte qu'il n'y aurait pas lieu d'en prendre compte.

Quant à la lettre de recommandation de PERSONNE2.), la lettre serait reproduite sur un en-tête de la société SOCIETE1.), de sorte que la société aurait recommandé le requérant.

L'indemnité compensatoire serait forfaitaire et la demande d'indemnité de chômage provisoire ne serait pas une demande nouvelle, alors que comprise dans la demande initiale.

2.2. La société SOCIETE1.)

La société SOCIETE1.) se rapporte à prudence de justice quant à la recevabilité de la requête en la pure forme.

La société SOCIETE1.) soutient que la lettre de licenciement satisferait aux critères de précision établis par la jurisprudence, et que les motifs invoqués seraient réels et sérieux et justifieraient un licenciement avec effet immédiat.

Elle demande de dire que le licenciement intervenu le 30 novembre 2023 est justifié et régulier, partant, elle demande de débouter le requérant de toutes ses revendications indemnitaires.

A titre subsidiaire, si le licenciement devait être déclaré abusif, la société SOCIETE1.) conteste les préjudices matériel et moral et a titre plus subsidiaire elle demande de les réduire à de plus justes proportions. Pour le surplus, elle demande de déduire les éventuelles indemnités de chômage du préjudice matériel.

En tout état de cause, elle demande une indemnité de procédure de 1.500.- euros sur base de l'article 240 du Nouveau Code de procédure civile, ainsi que la condamnation du requérant au frais et dépens de l'instance.

La société SOCIETE1.) explique qu'il y aurait lieu de remettre les fautes reprochées dans le contexte. En effet, ce ne serait pas la première fois que PERSONNE1.) aurait violé ses obligations découlant du contrat de travail, alors qu'il aurait déjà eu un avertissement pour des faits similaires en date du 27 septembre 2016.

La société SOCIETE1.) expose que PERSONNE1.) aurait été licencié car il aurait poursuivi une activité parallèle durant ses heures de travail auprès d'elle en dépit de l'exclusivité prévue par le contrat. Il aurait fait usage de son ordinateur professionnel, soit un outil mis à sa disposition par l'employeur, pour effectuer une activité parallèle.

Or, le requérant aurait été averti de ne pas utiliser les outils mis à sa disposition à des fins personnelles. Il aurait également été averti de ne pas faire d'acte de concurrence déloyale. En effet, il aurait déjà abusé de l'ordinateur et du téléphone professionnel en 2016 pour faire des dessins non demandés pour la société SOCIETE1.), mais pour son activité personnelle et parallèle.

Quant aux faits de 2016, au vu de l'ancienneté de PERSONNE1.) et sur base d'un avis juridique de Maître Anne-Marie SCHMIT, la société SOCIETE1.) aurait décidé de procéder par voie d'avertissement au lieu de le licencier pour faute grave. Le salarié n'ayant retenu aucune leçon de l'avertissement, elle n'aurait d'autre choix que de le licencier pour faute grave.

Elle conclut que la lettre de licenciement serait suffisamment précise, alors que les noms des logiciels installés et les faits reprochés seraient exposés et situés dans le temps.

Quant à la réalité, elle fait référence à des captures d'écran versés qui démontreraient l'installation de logiciels de minage de cryptomonnaie sur des outils de travail. L'impact de l'utilisation et le risque provoqué par ce genre de logiciels seraient également prouvés et seraient suffisamment graves pour fonder le licenciement. Les logiciels installés par le requérant désinstalleraient les logiciels anti-virus installés et provoqueraient une vulnérabilité du réseau de l'employeur qui aurait comme conséquence de plus grands risques de cyber-attaques, ce qui aurait pu avoir un impact désastreux pour l'entreprise. La confidentialité des projets aurait pu être enfreinte et des données personnelles des clients divulguées. PERSONNE1.) disposait d'un droit d'administrateur, qu'il aurait abusé.

La société SOCIETE1.) fait encore état d'une note de service du 9 juin 2006 qui ferait expressément référence à l'interdiction d'utiliser le matériel mis à disposition pour un usage autre que professionnel. D'ailleurs, la prédite note aurait encore stipulé que des travaux exécutés dans un but privé, lucratif ou non seraient strictement défendus et pourraient être considéré comme faute grave.

La charte informatique de la société SOCIETE1.) ferait également état de l'interdiction d'utiliser les ressources informatiques.

Quant à la lettre de recommandation établi par PERSONNE2.), la société SOCIETE1.) expose que l'employeur aurait voulu accompagner le requérant dans sa recherche d'un nouvel emploi. Ce fait ne remettrait pas en question la lettre de licenciement avec effet immédiat, il n'y aurait aucune contradiction.

Quant aux revendications indemnitaires, il y aurait lieu de déclarer le licenciement justifié, partant toutes les demandes indemnitaires seraient à rejeter.

Quant à la demande en paiement des indemnités de chômage provisoires, il serait question d'une demande nouvelle, qui ne se serait pas trouvée dans la requête introductive d'instance, de sorte que cette demande serait irrecevable.

Quant aux demandes d'emploi sur MEDIA1.), le requérant n'établirait pas avoir postulé pour tous les postes.

En tout état de cause, il y aurait lieu de rejeter toutes les demandes indemnitaires et les frais et honoraires d'avocat ne seraient pas rédues en absence d'un détail des prestations fournies.

3. Motifs de la décision

3.1. A titre préliminaire

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

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

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

3.2. Quant à la précision des motifs

Il résulte de l'article L.124-10 (3) du Code du travail que l'énonciation du ou des motifs d'un licenciement avec effet immédiat doit répondre aux exigences suivantes :

- 1) elle doit permettre à la partie qui subit la résiliation du contrat de connaître exactement le ou les faits qui lui sont reprochés et de juger ainsi, en pleine connaissance de cause, de l'opportunité d'une action en justice de sa part en vue d'obtenir paiement des indemnités prévues par la loi en cas de congédiement abusif,

- 2) elle doit être de nature à empêcher l'auteur de la résiliation d'invoquer a posteriori des motifs différents de ceux qui ont réellement provoqué la rupture,
- 3) elle doit permettre aux tribunaux d'apprécier la gravité de la faute commise et d'examiner si les griefs invoqués devant eux s'identifient avec les motifs notifiés.

Les motifs du congédiement doivent être fournis avec une précision telle que leur énoncé même en révèle la nature et la portée exactes et permette d'une part au salarié d'apprécier s'ils ne sont pas illégitimes ou si le congédiement n'a pas le caractère d'un acte économiquement ou socialement anormal et, d'autre part, de faire la preuve de la fausseté ou de l'inanité des griefs invoqués.

L'employeur reproche à PERSONNE1.) l'installation sur son ordinateur professionnel de logiciels de minage de cryptomonnaies, d'avoir de ce fait augmenté le risque de cyberattaques et mise en danger le système informatique, ainsi que des données confidentielles et des données personnelles de clients. PERSONNE1.) aurait donc utilisé son temps de travail à des fins lucratives personnelles et cherché à utiliser les ressources de l'entreprise de manière cachée.

L'employeur reproche au salarié d'avoir abusé son accès administrateur et d'avoir exploité les outils informatiques mis à sa disposition en violation des indications de l'employeur. Le fait d'avoir installé des logiciels de minage de cryptomonnaie (MEDIA2.), MEDIA3.) et MEDIA4.), ce qui a entraîné plusieurs conséquences.

Il s'agit d'un fait entraînant plusieurs conséquences. En effet, il est d'abord question d'installation de logiciels non autorisés. Par la suite, cette installation a eu comme conséquence la mise en danger du système informatique. Le but recherché par ces logiciels est l'exploitation des ressources de l'entreprise à des fins lucratives, alors que ces logiciels permettent la génération de cryptomonnaie, monnaie numérique qui profitent à PERSONNE1.). Enfin, cette génération a eu lieu durant les heures de travail du requérant en utilisant des outils de travail.

Les reproches sont circonstanciés dans le temps et dans l'espèce, les identités des personnes impliquées sont précisées. L'employeur explique les raisons pour lesquelles il considère que les faits justifient un licenciement avec effet immédiat.

Il résulte des considérations qui précèdent que la société SOCIETE1.) a indiqué les motifs du licenciement avec précision, de sorte que le premier moyen de PERSONNE1.) doit être rejeté.

3.3. Le caractère réel et sérieux des motifs

Il y a lieu d'apprécier si les faits établis constituent des motifs suffisamment graves pour justifier le licenciement prononcé.

La cause réelle du licenciement implique un élément matériel, constitué par un fait concret susceptible d'être prouvé et un élément psychologique, c'est-à-dire le motif énoncé par l'employeur doit être exact et fournir la cause déterminante qui a provoqué la rupture.

Pour justifier un licenciement avec effet immédiat, cette cause doit être d'une gravité rendant immédiatement et irrémédiablement impossible la continuation de la relation de travail.

Il appartient à l'employeur de prouver que le comportement du salarié rend impossible la continuation immédiate des relations contractuelles

Par conséquent, il convient d'analyser si les reproches invoqués dans la lettre de licenciement sont établis et suffisent pour justifier le licenciement prononcé.

PERSONNE1.) conteste le caractère réel et sérieux des motifs du licenciement.

Quant à la réalité des motifs, la société SOCIETE1.) verse un rapport d'incident de Sécurité Informatique du 20 novembre 2023 établi par PERSONNE3.) de la société SOCIETE4.).

Ce dernier décrit qu'un incident de sécurité informatique a été détecté au sein de la société SOCIETE1.) par l'utilisateur PERSONNE1.), impliquant l'installation frauduleuse de plusieurs logiciels de minage de cryptomonnaie. En effet, plusieurs codes malicieux ont été détectés sur son ordinateur.

La société SOCIETE4.) décrit ce qui suit quant à la méthode d'installation identifiée :

« Investigation : Méthode d'installation identifiée : Mr PERSONNE1.) avait fait une demande de dérogation auprès de nos services pour obtenir des droits administrateurs sur sa machine, il justifiait cela car certains logiciels utilisés par la société SOCIETE1.) nécessitent des droits élevés pour leur installation. Nous sommes toujours réticents à donner ce type de droit car il est la porte ouverte aux risques cyber. Mr PERSONNE1.) a été informé de nombreuses fois qu'il devait agir avec prudence pour éviter ce type de risque. L'installation a été manuelle, le logiciel a été téléchargé et installé directement sur sa machine. »

En conclusion, le rapport d'incident du 20 novembre 2023 retient ce qui suit :

« Nous avons pris des mesures rapides et appropriées pour isoler et remédier à l'incident de sécurité impliquant l'installation frauduleuse d'un logiciel de minage de cryptomonnaie contenant du code identifié comme malicieux par 38 acteurs différents. »

La réalité des motifs est partant rapportée.

Quant à la gravité des motifs, la société SOCIETE1.) précise que ce ne serait pas la première fois que PERSONNE1.) poursuivrait une activité parallèle. Elle verse en ce sens un avertissement du 27 septembre 2016 et un avis juridique de l'étude Anne-Marie SCHMIT du 25 juillet 2016. Elle plaide que l'employeur avait déjà l'intention de licencier PERSONNE1.) en 2016, mais en raison de son ancienneté, seul un avertissement aurait été émis.

PERSONNE1.) soutient qu'un avertissement serait déjà une sanction et qu'il serait interdit de sanctionner deux fois les mêmes faits.

Le tribunal constate que l'avertissement versé par l'employeur n'est pas repris dans la lettre de licenciement.

En effet, un employeur qui après avoir constaté un comportement fautif d'un salarié, lui fait parvenir un avertissement, ne peut invoquer ledit comportement dans le cadre d'un licenciement que s'il établit d'autres faits postérieurs à celui qui a fait l'objet d'un avertissement. L'employeur ne saurait en effet fonder un licenciement sur le seul fait de son salarié qui, dans un premier stade, ne lui a pas paru d'une telle gravité telle que cette mesure ultime lui ait paru utile.

Ainsi, si un même fait ne peut donc être sanctionné deux fois en ce sens que s'il a fait l'objet d'un avertissement, il ne peut plus ultérieurement motiver un licenciement, il en est autrement si le salarié a commis depuis le dernier avertissement une nouvelle faute, auquel cas l'employeur peut invoquer, en complément de ce nouveau grief, un grief déjà sanctionné par un avertissement.

Or, dans le cas d'espèce l'avertissement ne sert pas en tant que motif de licenciement. La société SOCIETE1.) se base bien sur l'avertissement en complément d'un nouveau grief.

L'avertissement a été émis en raison de l'utilisation abusive de l'ordinateur et du téléphone de l'entreprise pour effectuer des plans et autres travaux ne relevant pas de sa relation de travail avec la société SOCIETE1.). En effet, PERSONNE1.) a fait usage des outils de travail pour effectuer une activité parallèle, soit l'exploitation de sa société personnelle SOCIETE5.), tel qu'il ressort des pièces versées et de l'avertissement reproduit ci-après :

SCAN DE L'AVERTISSEMENT

Dans l'appréciation des faits ou fautes, les juges tiennent compte du degré d'instruction du salarié, de ses antécédents professionnels, de sa situation sociale et de tous les éléments pouvant influencer sur sa responsabilité et des conséquences du licenciement. Le motif grave qui doit être constaté dans le chef de la personne licenciée est défini par la loi comme étant tout fait ou faute qui rend immédiatement et définitivement impossible le maintien des relations de travail, le fait assimilé à la faute devant résulter d'un comportement constitutif d'une violation des obligations découlant du contrat de travail ou des relations de travail.

Les juridictions du travail apprécient souverainement sur base des circonstances de l'espèce si la faute reprochée au salarié est suffisamment grave pour le licencier sans préavis.

L'appréciation du caractère grave et sérieux des motifs ne se fait pas in abstracto mais in concreto, en tenant compte notamment de la personnalité du salarié, de ses antécédents professionnels et du contexte global dans lequel les faits qui lui sont reprochés se sont produits (Cour 8ème ch., 11 juillet 2014, rôle n° 38355).

Le Tribunal constate que PERSONNE1.) avait lors du licenciement une ancienneté de 18 ans. Durant cette période un avertissement pour des faits similaires, soit l'utilisation à l'insu de l'employeur d'outils professionnels et la poursuite d'une activité parallèle durant les heures du travail a été émis.

Contrairement aux prétentions du requérant, un avertissement est une chance donnée au salarié au lieu de le licencier, de sorte que la durée écoulée entre l'avertissement et le licenciement par effet immédiat n'est pas à prendre en compte dans le cas d'espèce.

La lettre de transfert du contrat de travail du 1^{er} juillet 2012 indique que les droits et obligations résultant du contrat de travail restent inchangés.

Il ressort encore d'une note de service relative à l'utilisation du matériel informatique / téléphone au sein de la société SOCIETE2.) S. à r.l. signée par PERSONNE1.) le 9 juin 2006 et qui s'impose aux parties suivant transfert du salarié ce qui suit :

« Veuillez noter que les ordinateurs et programmes mis à votre disposition demeurent la propriété de SOCIETE2.) S. à r.l. et sont exclusivement réservés à l'usage professionnel.

D'autre part, tous travaux exécutés dans un but privé, lucratif ou non sont strictement défendus et pourront être considérés comme faute grave. »

Au vu de ce qui précède, il y a lieu de retenir que PERSONNE1.) était averti des risques de l'utilisation à des fins personnelles des ses outils de travail. Ce fait est d'autant plus grave qu'il s'agit d'un détournement des ressources mises à disposition à des fins de lucre personnels. Ces faits sont encore plus graves, alors que le requérant a poursuivi cette activité parallèle durant les heures de travail, que ce soient les faits reprochés dans l'avertissement du 27 septembre 2016 ou des motifs du licenciement avec effet immédiat du 30 novembre 2023.

La bonne relation humaine entre PERSONNE1.) et PERSONNE2.) ne remet pas non plus en question la gravité des faits, alors que c'est la société SOCIETE1.) qui a souffert des fautes commises par le requérant.

Eu égard à tout ce qui précède, la négligence qu'a commis PERSONNE1.) en abusant des outils de travail et en poursuivant une activité, tout en considération de son ancienneté de près de 18 ans et de son parcours professionnel, est suffisamment grave pour ébranler immédiatement et irrémédiablement la confiance de la société employeuse et de justifier le licenciement avec effet immédiat du requérant tout en le privant des indemnités légales de licenciement, en raison de l'avertissement du 27 septembre 2016 pour un motif semblable.

Le comportement désinvolte de PERSONNE1.) constitue une faute grave au sens de l'article L.124-10 (2) du Code du travail ayant rendu immédiatement et définitivement impossible le maintien des relations de travail.

Il convient donc de déclarer régulier et justifié le licenciement avec effet immédiat intervenu le 30 novembre 2023 et de rejeter les demandes de PERSONNE1.).

Il échet en conséquence de débouter PERSONNE1.) de sa demande en réparation du préjudice qu'elle aurait subi du fait de son licenciement abusif.

4. Demandes accessoires

- *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, 9^{ème} 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 du litige, cette demande est à rejeter.

- *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).

- *Frais et dépens*

Eu égard à l'issue du litige, il y a lieu de condamner le requérant 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 ;

reçoit la demande en la forme ;

donne acte à PERSONNE1.) qu'il diminue sa demande à titre de dommages et intérêts pour préjudice matériel au montant de 9.205,36.- euros ;

déclare régulier et justifié le licenciement avec effet immédiat de PERSONNE1.) intervenu le 30 novembre 2023 ;

déclare non fondées les demandes de PERSONNE1.) en relation avec le licenciement avec effet immédiat, **partant en déboute** ;

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

rejette les demandes respectives de PERSONNE1.) et de la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) SARL en obtention 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