

Texte pseudonymisé

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

Rép.no. 4026/25
L-TRAV-562/23

JUSTICE DE PAIX DE LUXEMBOURG

**AUDIENCE PUBLIQUE DU
LUNDI, 8 DECEMBRE 2025**

LE TRIBUNAL DU TRAVAIL DE ET A LUXEMBOURG

DANS LA COMPOSITION :

Fakrul PATWARY
Liliana DOS SANTOS ALVES
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, en remplacement de Maître David GIABBANI, avocat à la Cour, les deux demeurant à Luxembourg,

ET :

SOCIETE1.) SARL,

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

PARTIE DEFENDERESSE

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

P R O C E D U R E :

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 18 septembre 2023, sous le numéro 562/23.

Sur convocations émanant du greffe, les parties ont été convoquées à l'audience publique du 9 octobre 2023. L'affaire a ensuite subi plusieurs remises et a été utilement retenue à l'audience publique du 10 novembre 2025 à laquelle les parties ont été entendues en leurs moyens et conclusions.

A l'appel de la cause à l'audience publique du 10 novembre 2025, Maître Delia LAURIA en remplacement de Maître David GIABBANI s'est présentée pour PERSONNE1.), tandis que Maître Lucas LEFEBVRE s'est présenté pour la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) SARL (ci-après « la société SOCIETE1. »).

Le Tribunal a ensuite pris l'affaire en délibéré et, à l'audience publique de ce jour, il a rendu le

JUGEMENT QUI SUIT :

1. Faits

PERSONNE1.) a été engagé en qualité de « *monteur de pneus* » auprès de la société SOCIETE2.) S.A. par contrat de travail à durée indéterminée du 31 mars 2000 avec effet au 1^{er} avril 2000.

En date du 1^{er} avril 2000, PERSONNE1.) et SOCIETE2.) S.A. ont signé un avenant au contrat de travail afin d'octroyer un véhicule de fonction au requérant.

En date du 24 septembre 2001, le contrat de travail du requérant a été transféré auprès de la société SOCIETE3.) S.A. pour un poste de « *MONTEUR DE PNEUS, MAGASINIER, LIVREUR, CARISTE* ».

Le 1^{er} mars 2023, le fonds de commerce de la société SOCIETE3.) S.A. a été racheté par la société SOCIETE1.) entraînant un transfert d'entreprise.

Le 6 juin 2023, PERSONNE1.) a démissionné avec effet immédiat.

PERSONNE1.) était âgé de 50 ans et avait une ancienneté de 24 ans lors de sa démission.

2. Préentions et moyens des parties

A l'audience des plaidoiries et au vu des moyens soulevés, les débats ont été limités à la recevabilité de la requête et aux moyens de forclusion invoqués par la société SOCIETE1.).

2.1. PERSONNE1.)

Par requête déposée au greffe du Tribunal du travail de et à Luxembourg en date du 18 septembre 2023, PERSONNE1.) a fait convoquer la société SOCIETE1.) devant le Tribunal du travail de céans aux fins de voir déclarer la démission avec effet immédiat intervenue le 6 juin 2023 fondée et justifiée et pour y entendre condamner son ancien employeur à lui payer les montants suivants, augmentés des intérêts légaux à partir de la demande en justice jusqu'à solde :

- indemnité compensatoire de préavis de 6 mois	30.145,32.- euros
- indemnité de départ de 6 mois	30.145,32.- euros
- dommages et intérêts pour préjudice matériel (12 mois)	60.290,64.- euros
- dommages et intérêts pour préjudice moral (12 mois)	60.290,64.- euros
- honoraires d'avocat	5.000.- 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 et sa condamnation aux frais et dépens de l'instance.

A l'audience des plaidoiries PERSONNE1.) ajuste plusieurs de ses demandes indemnitaires :

- il diminue sa demande d'indemnité de départ au montant de 28.676,86.- euros ;
- il diminue sa demande pour dommages et intérêts pour préjudice matériel à 1 mois, soit au montant de 5.024,22.- euros.

Il a encore fait état d'une indemnité de chômage provisoire de 479,88.- euros perçue en Belgique et qui serait à rembourser, sans avoir fait de demande de condamnation relative à ce poste. L'indemnité de chômage provisoire devrait être reversée à l'ONEM même si le requérant obtiendrait gain de cause. Selon la jurisprudence, il n'y aurait pas lieu de déduire indemnité de chômage pour les salariés étrangers.

PERSONNE1.) expose que lors des relations de travail avec la société SOCIETE3.) S.A., il serait entretemps devenu responsable de site / chef d'atelier et qu'il occupait une fonction de délégué de personnel.

Il continue d'expliquer qu'après le rachat du fonds de commerce et le transfert d'entreprise de la société SOCIETE3.) S.A. au profit de la société SOCIETE1.), il aurait dénoncé le 28 avril 2023 les modifications illicites de son contrat de travail et lui aurait rappelé son obligation de s'abstenir de tout fait de harcèlement moral.

Le 15 mai 2023, la société SOCIETE1.) aurait répondu par courrier qu'elle maintenait son refus de conserver les cartes carburants, ce qui se traduirait en diminution du salaire du requérant. La défenderesse aurait unilatéralement estimé qu'il n'y aurait pas de modification unilatérale du contrat de travail. En effet, PERSONNE1.) aurait bénéficié de la mise à disposition par la société SOCIETE3.) S.A. d'une carte carburants sans qu'aucune refacturation n'aurait été prévu concernant cet avantage.

La société SOCIETE1.) aurait encore confirmé sa volonté de rétrograder PERSONNE1.) au poste de simple monteur de pneus et de ne pas le maintenir au poste de responsable de site / chef d'atelier. La défenderesse aurait tenté de changer son poste pour celui d'« *apprenti système accueil avec Ipad* », bien qu'il ne se serait jamais, en 23 ans, occupé de l'accueil de la clientèle et qu'il ne posséderait pas des compétences requises pour pourvoir ce poste.

Il aurait donc subi durant les trois mois précédant sa démission :

- une rétrogradation sans plus d'explications le remettant au même niveau que les autres monteurs de pneus malgré plus de 23 années d'implication dans le développement de l'entreprise portant nécessairement atteinte à sa dignité et son intégrité physique ;
- une réduction injustifiée et illicite de la rémunération de la partie requérante portant sur 343,38.- euros par mois entraînant encore une atteinte à l'intégrité psychique de cette dernière ;
- une tentative de modification de poste pour des fonctions totalement étrangères à ses compétences.

PERSONNE1.) aurait eu un téléphone portable, un véhicule de fonction et une carte carburants, ainsi que tous les frais accessoires au véhicule à titre d'avantage en nature. Seule la carte carburants aurait été supprimée.

Il ressortirait des attestations versées en cause, qu'il aurait été responsable de site.

La société SOCIETE1.) aurait proposé de le licencier avec 2 mois de préavis, soit en violation des dispositions du Code du travail, ce qu'il aurait refusé.

Le requérant explique que l'employeur aurait modifié des éléments essentielles et substantielles de son contrat de travail. La modification de la tâche et de la fonction serait une modification substantielle, tout comme la rémunération accessoire, justifiant la démission avec effet immédiat.

Il retrace les modifications opérées par l'employeur :

- le retrait de la carte de carburants ;
- la modification de la fonction de chef d'atelier / responsable du site en apprenti de l'Ipad ;
- la non prise en compte du statut de délégué du personnel
- et le refus de paiement du carburant.

L'ensemble des motifs justifierait une démission avec effet immédiat.

En réponse aux moyens soulevés par l'adversaire, PERSONNE1.) soutient au regard du libellé obscur, qu'il serait évident que sa requête serait basée sur la démission avec effet immédiat.

La forclusion de la demande serait contestée, alors qu'une démission avec effet immédiat ne serait soumise à aucun délai.

La décision citée par l'adversaire du tribunal de travail de Diekirch serait non seulement isolée, mais également contraire à la loi.

Quant au délai d'un mois pour invoquer un motif à la base de la démission, la jurisprudence aurait retenu que le non-paiement d'un salaire serait une faute continue.

Il conteste encore les demandes reconventionnelles.

La demande reconventionnelle faisant partie du fond de l'affaire, le tribunal ne pourrait pas allouer une indemnité de préavis de trois mois pour une demande principale déclarée irrecevable. La demande, si elle était déclarée irrecevable, il ne serait pas possible de passer au fond du litige et de condamner le requérant.

2.2. La société SOCIETE1.)

La société SOCIETE1.) soulève *in limine litis*, le libellé obscur de la requête introductive d'instance.

En l'espèce, elle ignorerait, si la demande serait basée sur la démission avec effet immédiat ou alors sur base de l'article L.121-7 du Code du travail, soit la possibilité de résilier en cas de refus ou de modification d'une clause essentielle.

Donc, il serait question de soit une modification substantielle, soit d'une démission pour faute grave. Ne sachant pas sur quelle base légale la demande est formulée, la société SOCIETE1.) serait désorganisée dans sa défense et aurait subi un grief.

A titre subsidiaire, si la demande était basée sur les articles L.124-6 et L.124-10 du Code du travail, soit sur la démission pour faute grave, le requérant serait forclos, alors qu'il aurait démissionné le 6 juin 2023, or la requête aurait été déposée le 18 septembre 2023, donc plus de trois mois après la démission, le délai butoir étant le 6 septembre 2023.

En ce sens, la société SOCIETE1.) se réfère à une décision du tribunal de travail de Diekirch du 30 juin 2023 visant une situation similaire. Le délai de 3 mois, n'ayant pas été respecté, la demande serait partant irrecevable.

Au contraire et toujours à titre subsidiaire, si la demande était basée sur l'article L.121-7 du Code du travail, cette option ne serait pas ouverte au délégué du personnel qui profiterait d'une disposition particulière consacrée à l'article L.415-10 du Code du travail, prévoyant un recours en cessation d'une modification d'une clause essentielle auprès du Président de la juridiction de travail.

Même à admettre que ce recours lui serait ouvert, la demande serait encore irrecevable, sinon non fondée, alors que seule la nullité serait possible et non une action en dommages et intérêts.

En effet, il n'existerait que deux possibilités :

- soit la modification a été faite dans les formes et conditions de la loi et le salarié refuse la modification, ce qui lui ouvrirait une action en dommages et intérêts ;
- soit la modification n'a pas été faite dans les formes et conditions de la loi et le salarié ne disposerait que d'un recours en nullité.

En l'espèce la modification n'aurait pas eu lieu dans els formes et conditions de la loi, de sorte que le salarié aurait dû demander la nullité des modifications essentielles. Le requérant aurait cependant choisi de démissionner.

A titre plus subsidiaire, la démission serait tardive et ne serait donc pas à assimiler à un licenciement avec effet immédiat. La jurisprudence exigerait un acte positif, lorsqu'il y aurait un changement substantiel des conditions de travail, sinon le salarié ne pourrait pas en faire état.

La modification aurait eu lieu lors du transfert de la société SOCIETE3.) soit le 1^{er} mars 2023, et le salarié aurait dénoncé la modification en date du 28 avril 2023. Malgré son courrier du 15 mai 2023, le salarié aurait tout de même continué à travailler.

Le salarié aurait donc démissionné 3 mois après la modification essentielle des conditions de travail, de sorte que la démission serait tardive.

La demande serait donc irrecevable, sinon non fondée.

A titre encore plus subsidiaire, et suivant l'article L.124-10 du Code du travail, le salarié disposerait d'un délai d'un mois pour soulever une faute dans le cadre de sa démission avec effet immédiat, le motif ne pouvant pas être antérieur.

Le salarié aurait démissionné le 6 juin 2023, or la prétendue modification aurait eu lieu dès le 1^{er} mars 2023, de sorte que le requérant serait forclos à invoquer les prétendues modifications.

Même à admettre que le délai n'aurait pas débuté le 1^{er} mars, il aurait débuté au plus tard le 28 avril 2023, date du courrier de dénonciation de PERSONNE1.), à travers son avocat, des modifications essentielles.

Le requérant aurait partant du démissionner le 28 mai 2023, ce qu'il n'aurait pas fait, de sorte qu'il serait forclos à invoquer les motifs énoncés dans son courrier du 28 avril 2023.

La société SOCIETE1.) soutient encore que le fait que l'employeur n'aurait pas réagi ne constituerait pas un motif et ne pourrait pas être pris en compte. La date à prendre en compte pour faire courir le délai d'un mois serait soit le 1^{er} mars 2023, sinon le 28 avril 2023.

Même s'il s'agit d'une faute continue qui perdurerait dans le temps, la Cour de cassation aurait retenu que la démission devrait être faite dès les premières constatations des modifications.

La société SOCIETE1.) réclame à titre reconventionnelle une indemnité compensatoire de préavis de 3 mois soit de 15.634,89.- euros (dernier salaire de 5.211,63.- euros x 3 mois), ainsi qu'une indemnité de procédure de 3.000.- euros sur base de l'article 240 du Nouveau Code de procédure civile.

Quant à la décision de Diekirch, qui serait selon le requérant une « *exclusivité* », la société SOCIETE1.) explique qu'elle se baserait sur une décision de la Cour constitutionnelle.

3. Motifs de la décision

3.1. Quant au libellé obscur

L'article 145 du Nouveau Code de procédure civile prévoit que la requête énonce l'objet de la demande et contient l'exposé sommaire des moyens, à peine de nullité.

Pour qu'une demande en justice satisfasse aux dispositions de cet article et échappe à la sanction du libellé obscur, il faut qu'elle renferme l'indication exacte des prétentions de la partie demanderesse et la désignation des circonstances de fait qui forment la base de la demande. La description des faits doit être suffisamment précise pour mettre le juge en mesure de déterminer le fondement juridique de la demande, pour ne pas laisser le défendeur se méprendre sur l'objet de celle-ci et pour lui permettre le choix des moyens de défense appropriés (J-Cl. Wiwinius: « L'exceptio obscuri libelli », Mélanges dédiés à PERSONNE2.), p. 290).

Concernant la sanction du libellé obscur, il faut rappeler que ce moyen relève de la régularité formelle de la requête. Si ce moyen est fondé, il entraîne la nullité de la requête.

Il constitue une nullité de forme dont ne peut se prévaloir que le plaideur que la loi entend protéger, c'est-à-dire celui auquel l'irrégularité de forme cause un grief.

La notion de grief visée par l'article 264 alinéa 2 du Nouveau Code de procédure civile ne porte aucune restriction. L'appréciation du grief se fait *in concreto*, en fonction des circonstances de la cause. Le grief est constitué chaque fois que l'irrégularité a pour conséquence de déranger le cours normal de la procédure.

Une irrégularité dommageable peut être celle qui désorganise la défense de l'adversaire (Cass. 12 mai 2005, Pas. 33, p. 53).

Celui qui invoque le moyen du libellé obscur doit établir qu'en raison du libellé de l'acte, il a été dans l'impossibilité de savoir ce que le demandeur lui réclame et pour quelle raison (Cour 5 juillet 2007, n°30520 du rôle).

La requête introductive d'instance indique dans son dispositif qu'il est demandé au tribunal de déclarer la démission avec effet immédiat intervenue le 6 juin 2023 fondée et justifiée. Le requérant réclame d'ailleurs des demandes indemnitaires en relation avec la démission et qui sont clairement identifiées et ventilées.

Il convient de constater, en l'espèce, que les faits sont clairement exposés et que la demande est suffisamment détaillée, de sorte que la partie défenderesse n'a pas pu se méprendre sur sa portée et a utilement pu organiser sa défense.

Il s'y ajoute qu'il appartient au juge, au vu de l'article 61 du Nouveau Code de procédure civile, de donner ou de restituer leur exacte qualification aux faits et actes litigieux sans s'arrêter à la dénomination que les parties en auraient proposée.

La partie défenderesse n'ayant pour le surplus, pas non plus établi avoir subi un préjudice, le moyen d'irrecevabilité tiré du libellé obscur est partant à rejeter.

Il convient partant également de rejeter les développements de la société SOCIETE1.) quant aux demandes basées sur une modification des clauses essentielles du contrat de travail.

3.2. Quant à la forclusion

Le requérant serait forclos, alors qu'il aurait démissionné le 6 juin 2023 et que la requête aurait été déposée le 18 septembre 2023, soit plus de trois mois après la démission avec effet immédiat, le délai butoir étant le 6 septembre 2023.

En ce sens, la société SOCIETE1.) se réfère à une décision du tribunal de travail de Diekirch du 30 juin 2023 n° 793/2023 visant une situation similaire. Le délai de 3 mois n'ayant pas été respecté, la demande serait partant irrecevable.

L'article L. 124-10 (1) du Code du travail dispose que :

« Chacune des parties peut résilier le contrat de travail sans préavis ou avant l'expiration du terme, pour un ou plusieurs motifs graves procédant du fait ou de la faute de l'autre partie, avec dommages et intérêts à charge de la partie dont la faute a occasionné la résiliation immédiate. »

Aux termes de l'article L.124-11(2) du Code du travail :

« L'action judiciaire en réparation de la résiliation abusive du contrat de travail doit être introduite auprès de la juridiction du travail, sous peine de forclusion, dans un délai de trois mois à partir de la notification du licenciement ou de sa motivation. A défaut de motivation, le délai court à partir de l'expiration du délai visé à l'article L.124-5, paragraphe (2). »

Cette disposition est applicable tant au licenciement avec préavis qu'au licenciement avec effet immédiat.

La société SOCIETE1.) soutient qu'elle serait également applicable à la démission avec effet immédiat.

Elle soulève la forclusion de l'action en faisant valoir que depuis la démission du requérant et la demande introductive d'instance se seraient écoulés plus de trois mois. Elle soutient que si la démission intervenue, serait requalifiée en licenciement abusif, PERSONNE1.) se trouverait dans une situation comparable à un salarié licencié abusivement. Elle demande au tribunal de retenir que dans l'hypothèse d'une démission pour faute grave, il y aurait également lieu d'appliquer les délais de l'article L.124-11 du Code du travail, délais applicables au licenciement.

L'article L.124-11 (2) n'introduit pas pour la seule demande en dommages-intérêts une prescription extinctive, mais un véritable délai de forclusion ou préfixe de trois mois pour l'introduction de l'action en justice. Si les délais de prescription tendent à consolider des situations de fait, les délais de procédure, dont les délais de forclusion, n'ont d'autre objet que d'enfermer les activités procédurales des plaideurs dans un espace de temps déterminé. Le délai de forclusion prévu à l'article L.124-11 (2) du Code du travail a été instauré dans un but de protection de l'employeur qui doit, dans un délai de trois mois, être fixé sur le sort et les conséquences juridiques éventuelles du licenciement qu'il vient de notifier (Cour 12 février 2009, n° 33583 du rôle, Cour 8e, 15 juillet 2021, n° CAL-2020-00761 du rôle).

L'article L.124-11 (2) du Code du travail vise, au vu de sa formulation générale, toute revendication d'indemnisation présentée à la suite d'une prétendue résiliation abusive d'un contrat de travail, y compris l'indemnité de préavis, le but recherché par le législateur étant la sécurité juridique par la protection de l'employeur contre des actions tardives. (Cour 8e, 15 juillet 2021, n° CAL-2020-00761 du rôle)

La Cour Constitutionnelle a retenu dans ses arrêts (n° 00123 et 00124 du rôle) du 8 juillet 2016 que « le salarié licencié avec effet immédiat par son employeur et dont le licenciement est par la suite jugé abusif par la juridiction du travail et le salarié qui a résilié son contrat de travail avec

effet immédiat pour faute grave de l'employeur et dont la résiliation est par la suite jugée justifiée par la juridiction du travail se trouvent dans une situation comparable en ce que, dans les deux hypothèses, la rupture de la relation de travail est imputable à l'employeur. »

Il convient dans ce sens de relever que la Cour constitutionnelle a dans le souci du respect du principe d'égalité devant la loi retenue que le salarié qui formule une demande en requalification d'une démission avec effet immédiat en licenciement abusif peut également bénéficier de l'indemnité compensatoire de préavis, tel que dans le cas d'un licenciement avec effet immédiat par l'employeur.

Les deux salariés se trouvent partant dans une situation comparable de par la faute de l'employeur. Or, l'employeur se retrouve également dans une situation similaire, alors qu'il doit répondre des mêmes demandes indemnitaires, qu'il s'agisse d'un licenciement avec effet immédiat qu'une démission avec effet immédiat.

D'ailleurs le requérant réclame, comme s'il s'agissait d'un licenciement avec effet immédiat, tant une indemnité compensatoire de préavis, qu'une indemnité de départ.

Le but recherché par la loi, à savoir le souci de protection de l'employeur contre des actions en dommages et intérêts tardives, ne serait pas rempli si la protection ne visait pas l'ensemble des actions que le salarié peut diriger à l'encontre de son ancien employeur en cas de résiliation abusive du contrat de travail.

Dans ce sens, il ne peut d'un côté être retenu que l'employeur doit répondre du préjudice causé en raison d'une démission avec effet immédiat de la même manière qu'un licenciement avec effet immédiat et d'un autre côté que le salarié doit uniquement respecter un délai de 3 mois pour introduire sa demande en cas de licenciement avec effet immédiat et non en cas de démission avec effet immédiat.

Le tribunal rejoint partant les plaidoiries de la société SOCIETE1.) en ce que le délai de forclusion de trois mois doit également être appliqué à la démission pour effet immédiat.

La démission ayant eu lieu en date du 6 juin 2023, le délai de trois mois prend fin au 6 septembre 2023.

Dans la mesure où PERSONNE1.) a démissionné de son poste en date du 6 juin 2023, le délai de trois mois prenant fin au 6 septembre 2023, et qu'il a introduit la demande à voir qualifier sa démission avec effet immédiat en licenciement abusif avec les conséquences qui en découlent que le 18 septembre 2023, il y a lieu de constater que la demande a été introduite tardivement.

La demande du requérant, déposée au greffe de la Justice de Paix de et à Luxembourg le 18 septembre 2023, a dès lors été introduite tardivement et elle doit partant être déclarée irrecevable pour cause de forclusion.

PERSONNE1.) est forclos de ce chef de sa demande.

3.3. Quant à la demande reconventionnelle

La société SOCIETE1.) demande à titre reconventionnelle la condamnation de PERSONNE1.) à lui payer une indemnité de préavis de 3 mois.

PERSONNE1.) soutient que cette demande serait à son tour irrecevable, si la demande principale était déclarée irrecevable.

Le paiement d'une indemnité compensatoire de préavis dépend du caractère abusif ou justifié de la démission avec effet immédiat.

Soit la démission avec effet immédiat est requalifiée en licenciement abusif, donc la démission est déclarée justifiée en raison d'une faute grave de l'employeur et l'employeur sera condamné à indemniser le salarié.

Soit la démission avec effet immédiat est déclarée abusive, de sorte que le salarié n'était pas permis de démissionner avec effet immédiat, mais devait accorder un préavis à l'employeur. Dans ce cas, étant donné qu'aucun préavis n'a été accordé, le salarié sera condamné à indemniser l'employeur.

Or, dans le cas d'espèce, la demande en requalification de la démission avec effet immédiat étant irrecevable, le tribunal ne s'est pas penché sur le caractère justifié ou abusif de la démission, de sorte que la demande reconventionnelle est également à déclarer irrecevable.

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.

Eu égard à 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).

Eu égard à l'issue du litige, la demande de PERSONNE1.) en allocation d'une indemnité de procédure est à déclarer non fondée.

Il serait cependant inéquitable de laisser à la charge de la société SOCIETE1.) les frais exposés par elle et non compris dans les dépens, de sorte qu'il y a lieu de lui allouer une indemnité de procédure de 1.000.- euros.

- **Frais et dépens**

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

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

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

donne acte aux parties qu'elles ont limité les débats à la question de la recevabilité de la requête et aux moyens de forclusion invoqués par la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) SARL ;

rejette l'exception tirée du libellé obscur ;

reçoit les demandes principale et reconventionnelle en la forme ;

déclare fondé le moyen tiré de la forclusion soulevé par la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) SARL ;

déclare irrecevable la demande de PERSONNE1.) tendant à la requalification de la démission avec effet immédiat intervenu le 6 juin 2023 en licenciement pour faute grave dans le chef de l'employeur ;

déclare les demandes en paiement de dommages-intérêts et en paiement d'indemnité de préavis et de départ de PERSONNE1.) irrecevables ;

déclare la demande reconventionnelle en paiement d'une indemnité de préavis de la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) SARL irrecevable ;

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

déclare fondée la demande de la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) SARL en allocation d'une indemnité de procédure pour le montant de 1.000.- euros ;

condamne PERSONNE1.) à payer à la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) SARL le montant de 1.000.- euros sur base de l'article 240 du Nouveau Code de procédure civile ;

rejette la demande de PERSONNE1.) 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