

Texte pseudonymisé

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

**Rép.no. 4248/25**  
L-TRAV-445/23

**JUSTICE DE PAIX DE LUXEMBOURG**

**AUDIENCE PUBLIQUE DU  
LUNDI, 18 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 L-ADRESSE1.),

**PARTIE DEMANDERESSE**

comparant par Maître Valentine ROBERT, 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,

## **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 Alessia BORDON, avocat à la Cour, en remplacement de Maître Christian JUNGERS, avocat à la Cour, les deux demeurant professionnellement à la même adresse,

## **EN PRÉSENCE DE:**

### **l'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG,**

pris en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'Emploi sur base de l'article L.521-4 du Code du Travail, représenté par son Ministre d'Etat, établi à L-1341 Luxembourg, 2, Place de Clairefontaine,

comparant par Maître Luka VREBAC, avocat, en remplacement de Maître François KAUFFMAN, avocat à la Cour, les deux demeurant à Luxembourg.

---

## **PROCEDURE :**

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 19 juillet 2023, sous le numéro 445/23.

Sur convocations émanant du greffe, les parties ont été convoquées à l'audience publique du 14 août 2023. L'affaire a ensuite subi plusieurs remises et a été fixée au rôle général à l'audience publique du 26 février 2025. Au vu du courriel de Maître David GIABBANI du 5 mars 2025, l'affaire a été réappelée à l'audience publique du 11 juin 2025. L'affaire a ensuite subi une remise et a été utilement retenue à l'audience publique du 6 octobre 2025 à laquelle les parties ont été entendues en leurs moyens et conclusions. L'affaire a été refixée pour continuation des débats à l'audience du 27 octobre 2025 à laquelle les parties ont été entendues en leurs moyens et conclusions complémentaires.

A l'appel de la cause à l'audience publique du 27 octobre 2025, Maître Valentine ROBERT en remplacement de Maître David GIABBANI s'est présentée pour PERSONNE1.), tandis que Maître Alessia BORDON en remplacement de Maître Christian JUNGERS s'est présentée pour la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) SARL (ci-après « la société SOCIETE1.) ». L'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, pris en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'Emploi, a comparu par Maître Luka VREBAC en remplacement de Maître François KAUFFMAN.

Lors de cette audience, le prononcé a été initialement fixé au 1<sup>er</sup> décembre 2025 et a par la suite été reporté au 18 décembre 2025.

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 « *fund support* » auprès de la société SOCIETE2.) S.A. (ci-après « la société SOCIETE2.) ») par contrat de travail à durée indéterminée du 11 août 1998 avec effet au 17 août 1998.

Le 18 juin 2007, à la suite d'une externalisation, le requérant est devenu l'employé de la société SOCIETE3.).

En date du 1<sup>er</sup> décembre 2012, à la suite d'un nouveau transfert de société, PERSONNE1.) a signé un contrat à durée indéterminée avec la société SOCIETE1.) en qualité d'« *Agent de sécurité* ».

Le 14 octobre 2022, la société SOCIETE1.) a convoqué PERSONNE1.) à un entretien préalable en vue d'un licenciement qui se tiendra le 20 octobre 2022.

Le lundi, 16 janvier 2023, il a été affecté à un poste d'agent de sécurité sur l'un des sites de l'SOCIETE4.) à ADRESSE3.)

Le 16 janvier 2023, la société SOCIETE1.) a adressé au requérant une deuxième convocation à un entretien préalable, qui se tiendra le 20 janvier 2023 à 15.30 heures.

PERSONNE1.) était en arrêt de travail pour raisons de santé à partir du 16 janvier 2023 jusqu'au 15 juin 2023.

Le 30 mars 2023, le requérant a rappelé à son employeur ses obligations quant aux modifications de contrat de travail et a souligné des faits qui s'apparentent à du harcèlement moral, selon lui.

Le 15 mai 2023, la société SOCIETE1.) a pris position.

Le 15 juin 2023, PERSONNE1.) a démissionné avec effet immédiat.

## **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 19 juin 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 15 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	27.825,72.- euros
- indemnité de départ de 9 mois	41.738,58.- euros
- préjudice matériel (12 mois)	55.651,44.- euros
- préjudice moral (12 mois)	55.651,44.- euros
- honoraires d'avocat	5.000.- euros

Il demande encore la condamnation de son ancien employeur à lui payer une indemnité de procédure de 2.000.- 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, le requérant soumet un décompte reprenant ses demandes. Il explique que la période de référence serait à fixer à 10,5 mois du 15 juin 2023 au 30 avril 2024. Il réajuste ses demandes de la manière suivante :

- il diminue sa demande pour préjudice matériel au montant de 10.044,98.- euros en prenant en compte les indemnités de chômage perçues (49.747,62.- euros – 39.702,66.- euros d'indemnité de chômage) ;
- il diminue sa demande pour préjudice moral au montant de 42.640,83.- euros ;
- il augmente sa demande en indemnité compensatoire de préavis au montant de 28.427,22.- euros ;
- il augmente sa demande en indemnité de départ (12 mois) au montant de 52.761,27.- euros ;
- il augmente sa demande d'honoraires d'avocat au montant de 6.000.- euros ;
- il augmente sa demande d'indemnité de procédure au montant de 2.500.- euros.

PERSONNE1.) explique que dans le cadre de ses fonctions auprès de la société SOCIETE3.), ses tâches auraient été les suivantes :

*« Distribution des courriers, courriels, et télécopies,  
DHL  
Swifts  
Nettoyage des véhicules de société  
Mise en place des salles de conférences  
Photocopies*

*Courriers sortants »*

Il expose que lors de son transfert auprès de la société SOCIETE1.), il aurait conservé le même poste et le même lieu de travail. Le contrat signé avec la société SOCIETE1.) aurait stipulé que :

*« Le salarié exécutera son contrat de travail exclusivement sur le site de la banque SOCIETE2.) à Luxembourg. »*

Le contrat signé avec la société SOCIETE1.) aurait prévu, de manière erronée, la qualité d'agent de sécurité tout en renvoyant aux tâches reprises dans un « *Job Description SOCIETE3.) (dernière mise à jour 01/Octobre/2007)* ». L'indication faite par la société SOCIETE1.) serait fautive, alors qu'en réalité, PERSONNE1.) aurait poursuivi la réalisation de tâches exclusivement administratives qu'il aurait d'ores et déjà effectué au sein de la société SOCIETE3.) sans remplir aucune mission de sécurité ou de gardiennage.

Le requérant explique que le 14 octobre 2022, il aurait été question de discuter d'un reclassement en interne après la fin du contrat de prestation de service entre la société SOCIETE1.) et la société SOCIETE2.), or la défenderesse l'aurait convoqué à un entretien préalable en vue d'un éventuel licenciement.

Durant la période d'octobre 2022 à janvier 2023, la société SOCIETE1.) aurait fait miroiter le requérant un poste similaire à son ancien poste administratif au sein de la SOCIETE5.).

Le vendredi 13 janvier 2023 à 00.01 heure, la société SOCIETE1.) aurait sans aucune information préalable, décidé d'affecter le requérant à partir du lundi 16 janvier 2023 au matin à un poste d'agent de sécurité sur l'un des sites de l'SOCIETE4.) à ADRESSE3.).

PERSONNE1.) aurait été placé en arrêt de travail à partir du même jour, alors qu'après plus de trois mois d'incertitude, le requérant aurait été choqué du changement du lieu de travail et de fonction.

Le 30 mars 2023, le requérant aurait essayé de faire entendre raison à son employeur et de lui rappeler ses obligations quant aux modifications du contrat de travail et il aurait souligné certains faits qui pourraient s'apparenter à du harcèlement moral.

Le 15 mai 2023, la société SOCIETE1.) aurait nié tout reproche.

Le 15 juin 2023, PERSONNE1.) a démissionné avec effet immédiat, alors qu'il n'aurait que pu constater les manquements graves commis par l'employeur et son absence de remise en question.

En réponse aux plaidoiries adverses, et quant à la forclusion du requérant pour pouvoir invoquer des motifs dans le délai d'un mois, PERSONNE1.) explique qu'il aurait obtenu un courrier dans lequel la société SOCIETE1.) aurait refusé de faire droit à ses demandes en date du 15 mai 2023. La démission étant intervenue en date du 15 juin 2023, les faits auraient bien été invoqués dans le délai d'un mois. La jurisprudence retiendrait encore que le délai d'un mois serait suspendu lors d'un congé de maladie.

Quant au lieu de travail, le requérant, contrairement aux dires de l'employeur, aurait bien contesté le changement du lieu de travail.

Quant à la description de poste par la société SOCIETE3.), la société SOCIETE1.) aurait repris la job description de la société SOCIETE3.), qui correspondait uniquement au poste auprès de la société SOCIETE2.). Le poste auprès de l'Université de Luxembourg aurait été un poste d'agent de sécurité.

Quant au refus de la commission européenne, PERSONNE1.) n'aurait pas été disponible pour l'entretien.

## **2.2. La société SOCIETE1.)**

La société SOCIETE1.) soulève l'irrecevabilité de la demande adverse, alors que les faits susceptibles d'être invoqués en tant que motifs n'ont pas été invoqués dans le délai d'un mois conformément à l'article L. 124-10.

Les faits qualifiés d'harcèlement moral dateraient du 14 octobre 2022, le changement d'affectation du 13 janvier 2023, mais la démission n'aurait qu'eu lieu le 15 juin 2023, soit au-delà du délai d'un mois.

La défenderesse demande de déclarer que le requérant est forclos.

Subsidiairement, le requérant n'aurait pas informé l'employeur des revendications quant au lieu de travail et au poste de travail. Il faudrait demander une fois avant de pouvoir procéder à une résiliation. Or, la première fois qu'il aurait formulé ses revendications serait dans le cadre de la requête.

Encore plus subsidiairement, le poste de travail du requérant aurait toujours été agent de sécurité et ce depuis 2012. Il ne serait pas contesté que le requérant aurait eu des tâches administratives, qui auraient cependant fait partie des tâches accessoires d'un agent de sécurité. Les agents de sécurité devraient aussi suivre des cours tel que le premier secours.

La raison derrière le dossier, ne serait pas le poste de travail, mais un problème de rémunération. La rémunération auprès de la société SOCIETE2.) aurait été meilleure en raison de multiples primes.

Le lieu de travail à ADRESSE3.) ne poserait pas non plus de problème. La défenderesse explique qu'il aurait été prévu que le requérant puisse être affecté là où l'employeur le voudrait.

Le requérant aurait d'ailleurs refusé un poste à la commission européenne qui correspondait aux attentes du requérant.

Quant au prétendu harcèlement moral, il faudrait se référer à la convention du 25 juin 2009 relative au harcèlement et à la violence au travail déclarée d'obligation générale suivant règlement grand-ducal du 15 décembre 2009 et non la loi du 29 mars 2023 portant modification du Code du travail en vue d'introduire un dispositif relatif à la protection contre le harcèlement moral à l'occasion de travail n'était pas encore entrée en vigueur.

Pour que soit constitué un harcèlement moral, il faudrait des agissements fautifs et délibérés. Le harcèlement doit ressortir d'un fait précis. D'ailleurs, il faudrait une dénonciation à l'employeur en bonne et due forme.

Quant au courrier du 15 mai 2023 de Maître GIABBANI, les faits y contenus ne seraient pas assez précis pour valoir harcèlement.

Pour valoir harcèlement moral, il faudrait que des faits précis dénoncés en bonne et due forme, ne soient pas suivis par une réponse de l'employeur.

Dans la requête, il ne serait que marqué comme motif, le fait d'inviter à un entretien préalable.

Quant à la commission européenne, ce serait PERSONNE1.) qui aurait refusé le poste. La société SOCIETE1.) se rapporte à ses attestations versées en cause sur ce point.

La défenderesse aurait par la suite proposé un poste à l'Université de Luxembourg. Ce ne serait qu'à partir de ce moment que le requérant aurait soutenu que le poste serait inadapté. Il aurait cependant remis un certificat d'incapacité jusqu'à sa démission, de sorte qu'il ne serait de toute façon plus venu travailler.

Le contrat de travail, viserait le fait que le salarié pourrait être amené à prêter sur un autre lieu. Le poste d'agent de sécurité serait d'ailleurs un poste variable, comportant plusieurs responsabilités différentes. Il aurait été impossible de respecter l'exclusivité de travail auprès de la société SOCIETE2.), si le poste est supprimé.

Quant aux trois mois d'isolement. Le requérant n'aurait tout simplement plus repris le travail. On ne pourrait reprocher à l'employeur le fait de ne pas devoir travailler, mais d'être rémunéré.

Le poste auprès de la société SOCIETE2.) aurait d'ailleurs été supprimé, la défenderesse se demande ce qu'elle aurait dû faire face aux reproches du requérant. La défenderesse explique que PERSONNE1.) a été convoqué à un entretien préalable le 20 octobre 2022 pour discuter de la suppression du poste auprès de la société SOCIETE2.). Il aurait justement été question de discuter avec le requérant du fait que la société SOCIETE1.) ne disposait pas de postes similaires et si le salarié ne l'aurait pas accepté de procéder par licenciement avec préavis.

La défenderesse conclut que la démission serait à déclarer abusive.

Elle demande sur base de l'article L.124-6 (1) de condamner le requérant à lui payer une indemnité compensatoire de préavis. En effet, suivant le prédit article le requérant aurait démissionné sans y être autorisé.

En raison de l'ancienneté du requérant, il y aurait lieu de le condamner à trois mois de salaire. Le salaire mensuel de PERSONNE1.) ayant été de 3.170,45.- euros, il y aurait lieu de le condamner au montant de 9.511,35.- euros à titre d'indemnité compensatoire de préavis.

A titre plus subsidiaire et quant au préjudice, les primes à attribuer seraient à la discrétion de l'employeur. Le salaire mensuel dont se prévaut PERSONNE1.), n'aurait pas été de 4.000.- euros, alors que ce montant aurait compris des primes.

Quant à l'indemnité compensatoire de préavis, il faudrait encore retirer les indemnités de chômage du 1<sup>er</sup> juillet 2023 au 31 décembre 2023, car sinon la défenderesse paierait deux fois, soit une fois l'ETAT et une fois PERSONNE1.).

Pour toutes les demandes indemnitaires de PERSONNE1.), il y aurait encore lieu de recalculer les montants en prenant compte le salaire mensuel de 3.170,45.- euros brut.

Quant au calcul de l'indemnité de départ, il y aurait lieu de prendre en compte les 12 derniers mois, mais sans primes, heures supplémentaires et autres. Il y aurait encore lieu de prendre le montant brut.

Quant au préjudice matériel, PERSONNE1.) parlerait couramment le français et 4 autres langues, de sorte qu'il serait difficile à croire qu'il n'aurait pas retrouvé de nouvel emploi rapidement. Il aurait contribué à son propre dommage. Il aurait fait un grand nombre de recherches, mais aucune recherche ne serait relative à un poste de gardiennage, alors qu'il s'agit d'un secteur très dynamique. D'ailleurs, il ressortirait des pièces versées que PERSONNE1.) aurait retrouvé un emploi en tant que serveur, ce qui ne serait pas en relation avec l'emploi perdu. La défenderesse expose encore que rien n'aurait empêché le requérant à rechercher un emploi durant son congé pour raison de maladie.

Quant à la demande d'honoraires d'avocats, aucun listing des prestations effectuées ne serait versé, de sorte que cette demande serait à rejeter.

La défenderesse réclame reconventionnellement une indemnité de procédure de 1.500.- euros sur base de l'article 240 du Nouveau Code de procédure civile.

La défenderesse insiste encore sur le fait que le requérant se serait mis intentionnellement en congé de maladie de 5 mois pour pouvoir demander les indemnités sur base d'une ancienneté de 25 ans.

En réponse aux plaidoiries adverses, le poste auprès de la commission européenne aurait également été un poste d'agent de sécurité statique. Il s'agissait d'un poste pour la vérification de l'accès au bâtiment. L'agent devrait encore maîtriser les premiers secours, il s'agissait donc d'un poste intéressant.

La société SOCIETE1.) estime avoir fait face à un dilemme, alors que d'une part le salarié lui reprocherait de proposer un nouveau poste, qui ne correspond pas exactement au poste souhaité par PERSONNE1.), afin d'éviter un licenciement.

D'autre part, il serait également reproché à l'employeur de procéder par entretien préalable en vue d'un licenciement avec préavis, en raison de l'impossibilité de proposer un poste exactement pareil que celui occupé auprès de la société SOCIETE2.).

### **2.3. L'ETAT**

L'ETAT, pris en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'emploi (ci-après l'ETAT), demande sur base de l'article L.521-4 du Code du travail la condamnation de la partie mal fondée au litige, à lui rembourser le montant de 49.444,67.- euros qu'il a versé à PERSONNE1.) à titre d'indemnités de chômage au cours de la période de juin 2023 à juin 2024 avec les intérêts légaux à partir du décaissement, sinon à partir de la demande en justice jusqu'à solde.

### **3. Motifs de la décision**

Les demandes, régulières en la forme et non autrement contestées à cet égard, sont à déclarer recevables en la forme.

La société SOCIETE1.) soulève l'irrecevabilité de la demande adverse, alors que les faits susceptibles invoqués en tant que motifs n'ont pas été invoqués dans le délai d'un mois.

#### **3.1. La démission pour faute grave dans le chef de l'employeur**

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

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

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

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

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

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

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

Dans le cas d'espèce, s'agissant d'un poste de travail ne correspondant, prétendument, pas à celui occupé pendant près de 25 ans, PERSONNE1.) a par courrier du 30 mars 2023 fait part de ses observations.

La société SOCIETE1.) a répondu par courrier d'avocat du 15 mai 2023, marquant le refus de se plier aux demandes de PERSONNE1.).

Ce n'est qu'à la suite de ce courrier du 15 mai 2023, que le requérant a été fixé dans ses options, alors qu'il obtient un refus définitif quant à sa demande, marquant le début du délai d'invocation du motif.

PERSONNE1.) disposait donc d'un délai jusqu'au 16 juin 2023 pour démissionner.

Il a démissionné avec effet immédiat par courrier du 15 juin 2023, de sorte que le délai d'un mois d'invocation des motifs a été respecté dans le présent cas.

A l'audience des 6 et 27 octobre 2025, PERSONNE1.) indique, en premier lieu, comme motif de sa démission avec effet immédiat :

- La modification unilatérale et contrainte de ses fonctions non opérée dans le respect de l'article L.121-7 du Code du travail en date du 16 janvier 2023 se manifestant par un changement de lieu de travail et un changement de poste de travail.

Le contrat de travail de PERSONNE1.) aurait été sans équivoque en ce que le contrat aurait prévu que le :

*« Le salarié exécutera son contrat de travail exclusivement sur le site de la banque SOCIETE2.) à Luxembourg. »*

Il estime que le poste occupé pendant 25 ans ne correspondrait en rien à celui d'un agent de sécurité.

En tentant d'affecter PERSONNE1.) de force sur un site de l'SOCIETE4.) situé à ADRESSE3.) en tant qu'agent de sécurité, la société SOCIETE1.) aurait voulu procéder à une modification substantielle du contrat de travail sans respecter la procédure prévue par l'article L.121-7 du Code du travail.

Le tribunal constate d'ores et déjà que PERSONNE1.) ne demande pas la nullité d'une modification substantielle du contrat de travail, mais qu'il entend se baser sur une telle modification déjà opérée à titre de motif de démission.

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

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

Dans le cas d'une modification du contrat de travail, soit la modification a été faite dans les formes et conditions de la loi et le salarié refuse la modification, ce qui lui ouvre une action en dommages et intérêts, sinon la modification n'a pas été faite dans les formes et conditions de la loi et le salarié ne dispose que d'un recours en nullité.

Dans le cas d'espèce, le tribunal constate que suivant contrat de travail du 11 août 1998 auprès de la société SOCIETE2.), PERSONNE1.) a été engagé en tant que « *fund support* ».

Ce contrat a été repris par la société SOCIETE3.) le 18 juin 2007, sans modification d'une quelconque clause.

Or, suivant contrat de travail du 1<sup>er</sup> décembre 2012, la société SOCIETE1.) ne reprend pas PERSONNE1.) uniquement dans les fonctions déjà exercées auprès de la société SOCIETE3.), mais rajoute des fonctions d'un agent de sécurité.

En effet, l'article 1 – Engagement du contrat de travail du 1<sup>er</sup> décembre 2012 stipule :

*« Le présent contrat de travail à durée indéterminée et signé entre les parties dans le cadre de main d'œuvre qui s'applique également à la reprise des conditions liées à l'ancienneté du Salarié acquise au service de son précédent employeur.*

*Le salarié exécutera son contrat de travail exclusivement sur le site de la banque SOCIETE2.)  
Le salarié est engagé en qualité d'Agent de Sécurité à compter du 1<sup>er</sup> décembre 2012, sans période d'essai.*

*Par Agent de Sécurité il convient d'entendre, outre les tâches dévolues à l'exercice du métier d'Agent de Sécurité et de Gardiennage, réglementées par la loi cadre du 12 novembre 2002, les tâches énumérées et reprises dans la job description dont la référence est « Job description SOCIETE3.) » (Last Update 01/Oct./2007). annexée au présent contrat dont elle fait partie intégrante.*

*Les parties se réfèrent :*

- *au Code du Travail en vigueur*
- *à la loi spéciale du 6 juin 1990 relative aux activités privées de gardiennage et de surveillance,*

- *au règlement de service en vigueur dont le/la salarié/e reconnaît avoir reçu copie.*

(...) »

Au vu du libellé du poste, de la référence expresse à la job description de la société SOCIETE3.), et de ladite description du poste en tant que Service Agent (Fund Support), il est établi que PERSONNE1.) n'était pas uniquement un agent de sécurité, mais avait également des responsabilités d'ordre administratives.

Pour être substantielle, la modification doit porter sur un élément du contrat de travail qui a été considéré comme essentiel par les parties lors de la conclusion de cette convention, c'est-à-dire sur un élément qui les a déterminées à contracter.

Si, en principe, la modification prévue par l'article L.121-7 du Code du travail vise les clauses essentielles du contrat de travail qui ne peuvent être modifiées dans un sens plus défavorable au salarié, force est de constater que les conditions de travail, soit les conditions dans lesquelles le travail du salarié ont été exécutées, tombent sous l'égide du prédit article, de sorte que la modification des fonctions du salarié qui porte une atteinte à la qualification professionnelle de ce dernier, est qualifiée de modification du contrat de travail qui ne peut intervenir en sa défaveur.

Le prédit contrat ayant opéré une modification du poste de PERSONNE1.), il lui aurait appartenu d'en demander la nullité.

Au contraire, PERSONNE1.) y a donné son approbation en signant le contrat de travail (relation non contestée, alors qu'une version uniquement signée par l'employeur du contrat du travail est soumise au tribunal).

Ce contrat de travail est encore suivi d'un arrêté ministériel du 21 janvier 2013, accordant l'agrément d'agent de sécurité attribué à PERSONNE1.).

Le requérant est partant malvenu de se plaindre qu'il n'a jamais été agent de sécurité, alors que le contrat de travail du 1<sup>er</sup> décembre 2012, ainsi que l'agrément confirment le contraire.

Il est cependant également établi, que les fonctions que le requérant a exercé en tant qu'agent de sécurité auprès de la société SOCIETE2.) dépassaient ceux du simple agent de sécurité, alors qu'il avait d'autres responsabilités d'ordre administratif.

Mais, ni la société SOCIETE1.), ni le requérant, se sont rendus compte de cette modification du poste de PERSONNE1.) et ont tous deux profité du *statu quo*.

L'employeur ne s'étant pas posé plus de questions quant aux fonctions que le requérant occupait effectivement en tant que son salarié, alors que PERSONNE1.) travaillait exclusivement auprès de la société SOCIETE2.).

Le salarié ne s'étant pas non plus posé de questions, étant donné qu'il n'obtenait que la rémunération de la société SOCIETE1.), sans devoir changer ou effectuer d'autres tâches que celles qu'il effectuait déjà auprès de la société SOCIETE2.).

Cette discordance entre les fonctions de PERSONNE1.) et ceux prévues par l'employeur n'a été remarquée que lors de la suppression du poste auprès de la société SOCIETE2.).

En effet, la banque SOCIETE2.) aurait informé la société SOCIETE1.) en septembre 2022 qu'elle supprimerait définitivement le poste de PERSONNE1.) pour des raisons économiques. Le poste aurait finalement été supprimé le 31 décembre 2022 au soir, faits qui ne sont pas contestés.

Etant donné que la société SOCIETE1.) a remarqué que le poste occupé par PERSONNE1.) ne correspondait à aucun poste qu'elle pouvait proposer, elle a convoqué le requérant par un courrier du 14 octobre 2022 à un entretien préalable en vue d'un éventuel licenciement, qui s'est tenu le 20 octobre 2022. Il ressort des pièces versées, des plaidoiries à l'audience et de l'attestation testimoniale de PERSONNE2.) du 6 février 2024, dont le contraire n'est pas démontré, que la société SOCIETE1.) entendait procéder par un licenciement pour motif économique avec préavis.

Par courriel du 21 octobre 2022, la société SOCIETE1.) répond à PERSONNE1.) :

*« Faisant suite à notre Entretien Préalable au Licenciement (EPL) du 20/10/2022 à 8h00 et notre conversation téléphonique de ce jour, je me permets de vous envoyer cet email, afin de vous faire une proposition quant au repositionnement au sein de chez SOCIETE1.).*

*Comme discuté lors de notre EPL, nous vous avons informé que pour des raisons économiques, le client SOCIETE2.) chez qui vous êtes en poste depuis maintenant le 01/12/2012 pour le compte de SOCIETE1.) avec une date d'ancienneté reconnue au 01/01/2005, a décidé de supprimer votre poste. La décision vient en effet du client. Pour des raisons économiques inhérentes à votre contrat de travail particulier, nous sommes difficilement en mesure de vous proposer aujourd'hui un poste équivalent pour une rémunération équivalente.*

*De ce fait, nous avons revu avec le management ce qui serait le mieux et nous vous avons fait rencontrer Mr PERSONNE3.) (Guarding Manager) qui vous a parlé et présenté une opportunité concernant un poste administratif auprès de la SOCIETE5.), client que nous venons d'acquérir depuis le 01/10/2022. »*

La société SOCIETE1.) fait expressément état du fait qu'elle n'est pas en mesure de proposer un poste équivalent aux fonctions que le requérant occupait et a selon l'attestation de PERSONNE2.) proposé un poste d'agent de sécurité statique.

PERSONNE1.) a donc bien accepté le 20 octobre 2022 de trouver une nouvelle affectation en interne, de façon à éviter un licenciement et a donné son accord afin de continuer avec des fonctions différentes auprès de la SOCIETE5.).

Il résulte encore des échanges de courriels par la suite que la société SOCIETE1.) a tenté de poster le requérant au prédit poste auprès de la SOCIETE5.) et l'a proposé en tant que candidat. L'acceptation du client était soumise à la condition que le requérant se présente à un entretien.

Suivant l'attestation testimoniale 6 février 2024 de PERSONNE3.), ce dernier déclare :

*« En date du 7 NOVEMBRE 2022, j'ai fait parvenir le CV de Monsieur PERSONNE1.) par email à notre client SOCIETE5.) pour un poste de Coordinateur fonctionnel (STA). Suite à cela, le Client a pris contact téléphonique aux alentours du 25 novembre 2022 pour proposer un RDV à MR PERSONNE1.) à la Commission pour un entretien. MR PERSONNE1.) a décliné l'entretien en prétextant qu'il était indisponible pour la rencontre.*

*De ce fait, le client a sélectionné un autre profil pour le poste. »*

PERSONNE1.) ne conteste pas avoir été indisponible pour un entretien.

Il s'ensuit qu'il a refusé ce poste.

La société SOCIETE1.) a par la suite programmé PERSONNE1.) en tant qu'agent de sécurité auprès de l'Université de Luxembourg à ADRESSE3.), à partir du 16 janvier 2023.

Le 13 janvier 2023, PERSONNE1.) refuse ce poste et s'est retrouvé en incapacité de travail à partir du 16 janvier 2023 jusqu'à sa démission en date du 15 juin 2023.

En réponse à ce second refus de prise de poste, la société SOCIETE1.) a à nouveau convoqué PERSONNE1.) à un entretien préalable en date du 20 janvier 2023.

Le tribunal ne dispose pas de plus amples précisions si l'employeur prévoyait à cette date un licenciement avec effet immédiat ou avec préavis.

En somme, PERSONNE1.) reproche à son employeur de ne pas lui avoir proposé un poste similaire à celui occupé auprès de la société SOCIETE2.). D'un autre côté, il reproche à son employeur de vouloir le licencier.

Or, dans le cas d'espèce, la société SOCIETE1.) a à juste titre prévu un licenciement avec préavis, en raison de l'impossibilité de proposer un poste équivalent, fait dont il avait parfaitement connaissance lors de l'entretien préalable du 20 octobre 2022.

Sur question expresse du tribunal à quoi s'attendait PERSONNE1.), ce dernier a répondu qu'il s'attendait à être reclassé à un poste équivalent en interne.

Or, le requérant a prouvé que le poste qu'il occupait auprès de la société SOCIETE1.) pour la société SOCIETE2.), n'était pas un poste usuel, mais un poste d'agent de sécurité accouplé à des responsabilités administratives. Un poste, que la société SOCIETE1.), ne nie pas être difficile à trouver, d'où le fait que la seule proposition de poste était celui auprès de la SOCIETE5.).

En effet la société SOCIETE1.), conscient du fait qu'un poste avec les mêmes fonctions et sur le même lieu de travail ou proche du même lieu de travail n'est pas possible a, à juste titre, souhaité procéder par voie de licenciement avec préavis.

A défaut de preuves que la société SOCIETE1.) aurait disposé d'un poste similaire à celui occupé auprès de la société SOCIETE2.) et également dans un lieu similaire, il y a lieu de retenir que le motif invoqué par PERSONNE1.) n'est pas justifié.

Dans un second temps, PERSONNE1.) reproche à son employeur du harcèlement moral subi à compter du 14 octobre 2022 jusqu'à sa démission avec effet immédiat du 15 juin 2023 qui serait matérialisé par les faits suivants :

- Une convocation à un entretien préalable en vue d'un licenciement dans le cadre d'une simple discussion provoquant une crainte intense pour le requérant pendant plusieurs jours.
- La non-fourniture de travail et l'isolement pendant 3 mois du requérant.
- La tentative de pousser le requérant à la faute en modifiant son poste de travail et son lieu de travail après 24 ans d'ancienneté un vendredi pour une prise de poste le lundi suivant.
- Les menaces de licenciement si le requérant refusait de se plier à une modification de son contrat de travail illicite.
- La précipitation à initier une procédure de licenciement en janvier 2023 après une journée d'absence justifiée causée par les manigances de l'employeur.

PERSONNE1.) a dans un premier temps pris ses congés légaux et a ensuite été placé en extra prévisionnel dans l'attente de trouver une solution pour le réaffecter à un autre poste suite à la suppression de son poste auprès de la banque SOCIETE2.).

La société SOCIETE1.) explique qu'il ne serait pas question de « *repos forcé* », mais d'une période de récupération rémunérée.

Le tribunal n'est pas convaincu que le fait de ne pas devoir travailler et d'être rémunéré, fait non contesté, puisse valoir un motif de harcèlement moral. Au vu du contexte de la recherche d'un poste équivalent, il s'agit d'ailleurs d'une preuve de la bonne volonté de l'employeur.

Quant aux convocations aux entretiens préalables en vue des licenciements, l'employeur, en sa qualité de détenteur du pouvoir de direction au sein de l'entreprise fait un usage normal de son autorité hiérarchique et de son pouvoir disciplinaire sur le salarié ce qui est clairement à distinguer d'un comportement de harcèlement. PERSONNE1.) estime que le fait de respecter la loi et de respecter la procédure de licenciement serait constitutif de harcèlement moral, ce qui est dénué de toute logique.

Quant aux autres motifs ayant trait à un harcèlement moral, PERSONNE1.) fait état à travers du courrier de son avocat du 30 mars 2023, d'une modification unilatérale et illégale des conditions de travail suivant l'article L.121-7 du Code du travail et des convocations à des entretiens préalable au licenciement.

Sur ce point, le mandataire écrit :

*« Du fait de vos agissements que mon mandant ressent comme potentiellement constitutifs de harcèlement moral, une dépression sévère a été diagnostiquée chez Monsieur PERSONNE1.) ».*

PERSONNE1.) ne fait qu'état de faits qu'il « ressent comme potentiellement », ce qui n'est pas une dénonciation en bonne et due forme, alors qu'énoncé dans des termes ambigus. Il n'est pas non plus indiqué quels faits précis seraient à déplorer que l'employeur serait amené à remédier.

En effet, le salarié doit formuler des faits précis et objectivement vérifiables à l'appui de son accusation de harcèlement, à défaut, il n'a pas mis son employeur en mesure d'appréhender la situation est de prendre les mesures appropriées pour faire cesser les faits de harcèlement.

Tel que relevé, le Code du travail prévoit des remèdes à une modification unilatérale des conditions du contrat de travail tout comme une procédure spécifique en cas de licenciement. Les faits indiqués dans la lettre du 30 mars 2023 ne sont pas constitutifs de harcèlement moral et les autres faits n'ont pas été dénoncés en bonne et due forme à l'employeur, de sorte que ce second motif n'est pas non plus justifié.

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

Il s'ensuit que la démission de PERSONNE1.) du 15 juin 2023 n'est pas justifiée.

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

### **3.2. La demande reconventionnelle de la société SOCIETE1.)**

#### **3.2.1. L'indemnité compensatoire de préavis**

La société SOCIETE1.) réclame la condamnation du requérant à une indemnité compensatoire de préavis d'un montant de 9.511,35.- euros équivalent à 3 mois de salaire, le salaire mensuel de PERSONNE1.) ayant été de 3.170,45.- euros.

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

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

*indemnité compensatoire de préavis qui est égale au salaire correspondant à la durée du préavis à respecter par l'employeur.*

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

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

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

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

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

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

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

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

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

En l'espèce, étant donné que la démission de PERSONNE1.) pour faute grave dans le chef de la partie employeuse a été déclarée injustifiée, cette dernière peut en application des dispositions légales précitées prétendre à une indemnité compensatoire de préavis correspondant à trois mois de salaire (PERSONNE1.) ayant eu une ancienneté de 25 années).

Dès lors, la demande de la société SOCIETE1.) en paiement d'une indemnité compensatoire de préavis doit être déclarée fondée pour le montant réclamé de **9.511,35.- euros**.

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

### **3.3. Quant au recours de l'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, pris en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'emploi**

En ce qui concerne la démission avec effet immédiat, l'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, pris en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'emploi a requis la condamnation de la partie mal fondée au fond du litige à lui rembourser le montant de 49.444,67.-

euros à titre des indemnités de chômage qu'il a versées au requérant pour la période allant du 30 juin 2023 au 28 juin 2024 inclus, ce montant avec les intérêts légaux à partir du décaissement, sinon é partir de la demande en justice jusqu'à solde.

En l'espèce, la démission de PERSONNE1.) ayant été déclarée non fondée, la demande de l'ETAT doit être déclarée fondée en ce qu'elle est dirigée contre celui-ci.

Dès lors, il y a lieu de condamner PERSONNE1.) à payer à l'ETAT le montant de **49.444,67.- euros** avec les intérêts légaux à partir du 6 octobre 2025, date de la demande, jusqu'à solde.

#### **4. Demandes accessoires**

##### **4.1. Honoraires d'avocats**

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

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

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

##### **4.2. Indemnité de procédure**

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

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

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

##### **4.3. Frais et dépens**

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

## PAR CES MOTIFS :

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

**reçoit** les demandes principale et reconventionnelle en la forme ;

**donne acte** à PERSONNE1.) qu'il :

- **diminue** sa demande en indemnisation de son préjudice matériel au montant de 10.044,98.- euros ;
- **diminue** sa demande en indemnisation de son préjudice moral au montant de 42.640,83.- euros ;
- **augmente** sa demande à titre d'indemnité compensatoire de préavis au montant de 28.427,22.- euros ;
- **augmente** sa demande à titre d'indemnité de départ au montant de 52.761,27.- euros ;
- **augmente** sa demande d'honoraires d'avocat au montant de 6.000.- euros ;
- **augmente** sa demande d'indemnité de procédure au montant de 2.500.- euros.
- 

**donne acte** à l'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, pris en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'emploi, qu'il exerce un recours sur base de l'article L.521-4 du Code du travail ;

**déclare non fondée** la démission de PERSONNE1.) pour fautes graves dans le chef de la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) SARL ;

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

**déclare fondée** la demande reconventionnelle de de la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) SARL pour le montant de **9.511,35.- euros brut** ;

**condamne** PERSONNE1.) à payer à la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) SARL le montant de **9.511,35.- euros brut** à titre d'indemnité compensatoire de préavis ;

**déclare fondée** la demande de l'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, pris en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'emploi, en ce qu'elle est dirigée contre PERSONNE1.) ;

**condamne** PERSONNE1.) à payer à l'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, pris en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'emploi, le montant de **49.444,67.- euros brut** avec les intérêts légaux à partir du **6 octobre 2025**, date de la demande, jusqu'à solde ;

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

**rejette** les demandes respectives des parties en allocation d'une indemnité de procédure sur base de l'article 240 du Nouveau Code de procédure civile ;

**condamne** PERSONNE1.) aux frais et dépens de l'instance.

Ainsi fait et jugé par **Fakrul PATWARY**, juge de paix de et à Luxembourg, siégeant comme Président du Tribunal du travail, et les assesseurs prédits et prononcé par le Président à ce délégué, assisté du greffier assumé **Joé KERSCHEN**, en audience publique, date qu'en tête, au prétoire de la Justice de paix à Luxembourg, et qui ont signé le présent jugement.

Fakrul PATWARY,  
Juge de paix

Joé KERSCHEN,  
Greffier assumé