

Texte pseudonymisé

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

**Rép.no 585/2026**  
**(rôle L-TRAV-399/22)**

## **JUSTICE DE PAIX DE LUXEMBOURG**

### **TRIBUNAL DU TRAVAIL**

## **AUDIENCE PUBLIQUE DU MARDI, 10 FEVRIER 2026**

LE TRIBUNAL DU TRAVAIL DE ET A LUXEMBOURG

DANS LA COMPOSITION:

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

### **A RENDU LE JUGEMENT QUI SUIT DANS LA CAUSE**

**ENTRE:**

**PERSONNE1.),**

demeurant à B-ADRESSE1.), ayant élu domicile en l'étude de Maître Ersan OZDEK, avocat à la Cour, demeurant à L-1475 Luxembourg, 1, rue du Saint-Esprit,

**PARTIE DEMANDERESSE,**

comparant par Maître Samet KURT, avocat, en remplacement de Maître Ersan OZDEK, avocat à la Cour, les deux demeurant à Luxembourg,

**ET:**

**la société en commandite par actions SOCIETE1.) s.c.a., anciennement SOCIETE2.) s.c.a.,**

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 son gérant actuellement en fonctions,

## **PARTIE DEFENDERESSE,**

représentée par la société à responsabilité limitée CASTEGNARO s.à r.l., établie et ayant son siège social à L-1469 Luxembourg, 67, rue Ermesinde, inscrite au registre de commerce et des sociétés de Luxembourg sous le numéro B 169 020, représentée par Maître Guy CASTEGNARO, avocat à la Cour ,

comparant par Maître Lucas LEFEBVRE, avocat à la Cour, en remplacement de Maître Guy CASTEGNARO, avocat à la Cour, les deux demeurant à Luxembourg.

---

## **FAITS:**

Les faits et rétroactes de l'affaire résultent à suffisance de droit d'un jugement rendu par le Tribunal du Travail de ce siège le 16 décembre 2025 sous le numéro de répertoire 4158/25 et dont le dispositif est conçu comme suit :

*« le Tribunal du Travail de et à Luxembourg*

*statuant contradictoirement entre parties et en premier ressort,*

*limite les débats à la question de la recevabilité de la demande de PERSONNE1.) ;*

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

*déclare non fondée la demande de la société en commandite par actions SOCIETE3.) s.c.a., actuellement la société en commandite par actions SOCIETE1.) s.c.a., en allocation d'une indemnité de procédure et la rejette ;*

*refixe l'affaire au jeudi, 22 janvier 2026 à 9.00 heures, salle JP. 0.15, rez-de-chaussée, Plateau du Saint-Esprit pour continuation des débats ;*

*réserve toutes les autres demandes, ainsi que les frais et dépens de l'instance, en l'état actuel de la procédure.*

A l'audience du 22 janvier 2026, l'affaire fut utilement retenue. La partie demanderesse fut représentée par Maître Samet KURT, tandis que la partie défenderesse fut représentée par Maître Lucas LEFEBVRE.

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

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

## **JUGEMENT QUI SUIT:**

Revu le jugement no 4158/2025 rendu par le Tribunal du Travail de ce siège en date du 16 décembre 2025.

A l'audience du 22 janvier 2026, le requérant a demandé acte qu'il réduisait sa demande en réparation du préjudice matériel qu'il aurait subi du fait de son licenciement abusif à la somme de 276.094,96 €

Le requérant a encore demandé acte qu'il réduisait sa demande en remboursement de ses frais et honoraires d'avocat à la somme de 6.142,50 €

Le requérant a finalement demandé acte qu'il demandait également à voir condamner la partie défenderesse à lui remettre l'attestation U1 sous astreinte de 200.- €par jour de retard.  
Acte lui en est donné.

## **I. Quant à la recevabilité de la demande du requérant en versement d'une attestation U1**

### **A. Quant aux moyens des parties au litige**

La partie défenderesse soulève en premier lieu l'irrecevabilité de la demande du requérant en versement d'une attestation U1 alors que cette demande serait nouvelle.

La partie défenderesse fait en effet valoir que le requérant n'a pas formulé la demande litigieuse dans sa requête.

Le requérant soutient au contraire que la demande en question est recevable.

Il fait en effet valoir que cette demande constitue une demande additionnelle, annexe, à celles qu'il a formulées dans sa requête.

### **B. Quant aux motifs du jugement**

Aux termes de l'article 53 du nouveau code de procédure civile :

*« L'objet du litige est déterminé par les prétentions respectives des parties.*

*Ces prétentions sont fixées par l'acte introductif d'instance et par les conclusions en défense.*

*Toutefois l'objet du litige peut être modifié par des demandes incidentes lorsque celles-ci se rattachent aux prétentions originaires par un lien suffisant. »*

Le contrat judiciaire se forme sur la demande contenue dans la requête introductive d'instance.

Une demande est nouvelle lorsqu'elle saisit le juge d'une prétention qui n'était pas déjà exprimée dans l'acte introductif d'instance.

Les parties ne peuvent modifier leurs conclusions qu'à la condition que le principe de la demande reste le même ; les demandes nouvelles prohibées sont celles qui diffèrent de la demande originale, inscrite dans la requête, par leur objet, par leur cause ou par la qualité des parties.

Or, le requérant a formulé sa demande en versement d'une attestation U1 pour la première fois à l'audience du 22 janvier 2026.

Cette demande, qui n'est pas inscrite dans la requête, est nouvelle par son objet.

La demande du requérant en versement d'une attestation U1 doit partant au vu des considérations qui précèdent être déclarée irrecevable.

## II. Quant au fond

### A. Quant au licenciement

#### a) Quant aux faits

La partie défenderesse, qui a engagé le requérant le 1<sup>er</sup> août 2015 en qualité de « country manager Luxembourg (sales manager I) » avec une ancienneté acquise depuis le 1<sup>er</sup> septembre 2000, l'a licencié avec préavis par courrier daté du 28 mars 2022 avec dispense de prester le préavis à partir du 1<sup>er</sup> juin 2022.

Le requérant a demandé les motifs de son licenciement par courrier daté du 12 avril 2022 et la partie défenderesse lui a fourni ces motifs par courrier daté du 5 mai 2022.

Le courrier daté du 5 mai 2022 est intégralement reproduit dans la requête, annexée au présent jugement.

Le requérant a fait contester son licenciement le 25 mai 2022.

#### b) Quant au caractère abusif du licenciement : quant à la précision du motif du licenciement

##### 1) Quant aux moyens des parties au litige

Le requérant fait en premier lieu valoir que le motif de son licenciement n'est pas indiqué avec précision dans la lettre de motivation du congédiement.

Le requérant fait en effet valoir qu'il échet de constater à la lecture des motifs du licenciement que la partie défenderesse se limite à faire état d'une prétendue réorganisation dans le but de réduire les coûts.

Il fait ainsi valoir que la jurisprudence considère que ne répond pas à la condition de précision l'indication abstraite d'une réduction de coûts, sans autre explication et sans référence au chiffre d'affaires de la société, permettant au salarié et au juge de pouvoir contrôler la réalité des motifs invoqués.

Il fait ensuite valoir que la partie défenderesse expose que cette réorganisation a pour finalité une réduction des coûts de l'entreprise sans autrement expliquer les mesures de réorganisation ou de restructuration.

Il fait en effet valoir qu'il ne suffit pas de faire état d'une prétendue réduction des coûts.

Il fait ainsi valoir qu'il aurait appartenu à la partie défenderesse de détailler la réorganisation du service dans lequel il a été affecté et plus spécifiquement de préciser de quelle manière son service est impacté et organisé pour aboutir à une réduction des coûts et l'incidence exacte de cette réorganisation sur son poste.

Il fait cependant valoir que la partie défenderesse est totalement muette sur les mesures envisagées, ainsi que sur les effets bénéfiques qu'elle compte tirer de son licenciement.

Il fait de surcroît valoir qu'il appartenait à la partie défenderesse de justifier plus amplement cette prétendue réduction de coûts sur base de chiffres précis, respectivement de comparer les coûts de la société avant et après la prétendue réorganisation.

Il se base ainsi sur un arrêt de la Cour d'appel du 7 juin 2012, numéros 37159 et 37181 du rôle, pour retenir que les formules d'ordre général ou les prévisions ne sont pas acceptées par les juridictions luxembourgeoises.

Le requérant fait partant valoir que les motifs du licenciement ne répondent pas aux exigences de forme imposées par la jurisprudence, de sorte que le congédiement serait à déclarer abusif de plein droit par manque de précision des motifs gisant à sa base.

La partie défenderesse, qui admet que le motif du congédiement n'a pas été indiqué avec précision dans la lettre de motifs, se rapporte à prudence de justice en ce qui concerne le caractère abusif du licenciement.

## 2) Quant aux motifs du jugement

Aux termes de l'article L.124-5 du code du travail :

*« (1) Dans un délai d'un mois à compter de la notification du licenciement conformément aux dispositions de l'article L.124-3, le salarié peut, par lettre recommandée, demander à l'employeur les motifs du licenciement.*

*(2) L'employeur est tenu d'énoncer avec précision par lettre recommandée, au plus tard un mois après la notification de la lettre recommandée, le ou les motifs du licenciement liés à l'aptitude ou à la conduite du salarié ou fondés sur les nécessités du fonctionnement de l'entreprise, de l'établissement ou du service qui doivent être réels et sérieux.*

*A défaut de motivation écrite formulée avant l'expiration du délai visé à l'alinéa qui précède, le licenciement est abusif. »*

L'indication des motifs doit être fournie avec une précision telle que leur énoncé même en révèle la nature et la portée exacte et permette tant au salarié d'apprécier leur caractère légitime ou non et de faire la preuve de leur fausseté ou de leur inanité, qu'au juge d'apprécier si le congédiement est intervenu pour des motifs valables ou, au contraire, pour des motifs illégitimes, ou s'il constitue un acte économiquement et socialement anormal.

Cette prescription est d'ordre public et il appartient au tribunal d'examiner si les motifs invoqués à l'appui du licenciement sont suffisamment précis, étant donné que l'énoncé précis des motifs constitue une garantie contre toute mesure arbitraire en cas de licenciement individuel pour cause économique, le salarié, non protégé par la législation spéciale prévue en cas de licenciement collectifs, étant étranger aux faits qui motivent la décision dont il peut ignorer les raisons exactes.

C'est donc la lettre de motifs qui fixe les termes du débat devant les juridictions et est le seul support valant énonciation des motifs.

En cas de licenciement pour motif économique, la lettre de motivation du congédiement est partant précise si l'employeur y a indiqué les raisons de la restructuration de son entreprise, les mesures de restructuration qu'il a prises, ainsi que l'incidence de ces mesures sur l'emploi du salarié licencié.

Or, la partie défenderesse est en tout cas restée en défaut d'indiquer avec précision dans la lettre de motifs les raisons de la restructuration de son entreprise, de sorte que le licenciement qu'elle a prononcé à l'encontre du requérant par courrier daté du 28 mars 2022 doit être déclaré abusif.

## c) Quant aux demandes indemnitaires

D'après l'article L.124-12(1) du code du travail, lorsqu'elle juge qu'il y a usage abusif du droit de résilier le contrat de travail à durée indéterminée, la juridiction du travail condamne l'employeur à

verser au salarié des dommages et intérêts compte tenu du dommage subi par lui du fait de son licenciement.

### 1) Quant au dommage matériel

#### - Quant aux moyens des parties au litige

Le requérant demande en premier lieu à voir condamner la partie défenderesse à lui payer le montant de 276.094,96 € à titre de réparation du préjudice matériel qu'il aurait subi du fait de son licenciement abusif.

Il fait d'abord valoir à l'appui de sa première demande indemnitaire qu'il n'a à défaut pour la partie défenderesse de lui avoir versé l'attestation U1 pas touché d'indemnités de chômage.

Il fait dès lors valoir qu'il a eu des difficultés financières qui l'auraient contraint de recourir à un stage lui permettant d'avoir le certificat d'agent immobilier.

Il fait ainsi valoir que la partie défenderesse l'a mis dans cette situation, dans l'obligation de faire un stage.

Il fait ainsi valoir qu'il a minimisé son préjudice.

Il fait finalement valoir qu'il lui a en raison de son âge de cinquante-deux ans au moment de son licenciement et de sa haute qualification été très difficile de retrouver un emploi.

Il fait cependant valoir qu'à côté de son stage, il a toujours activement recherché un emploi.

Le requérant fait partant valoir qu'il n'a pas été passif.

La partie défenderesse conteste la première demande indemnitaire du requérant dans son principe et dans son quantum et elle en demande le rejet.

Elle se réfère au profit SOCIETE4.) du requérant pour retenir que le requérant a retrouvé du travail à la fin de son contrat de travail auprès de la société SOCIETE5.) BV.

Elle fait valoir que cela résulte aussi des pièces que le requérant a versées au dossier.

Elle se réfère ainsi aux fiches de salaire que le requérant a produites aux débats pour retenir que ces fiches proviennent de la société SOCIETE5.) BV et non de la société SOCIETE6.) BV auprès de laquelle le requérant aurait fait le stage.

Elle fait ainsi valoir que le requérant a eu un nouvel emploi à côté de son stage.

Elle fait ensuite valoir que la société SOCIETE5.) BV, qui serait établie à la même adresse que le requérant, a été créée par ce dernier.

Elle fait ainsi valoir que la société SOCIETE5.) BV est enregistrée au registre de commerce et des sociétés belge et que le requérant en est le gérant.

Elle verse à l'appui de cette affirmation un extrait du registre de commerce et des sociétés belge.

Elle fait dès lors valoir que le requérant a constitué sa propre société dont il serait à la fois gérant et salarié.

Elle fait encore valoir que le requérant a essayé de se reconvertir en effectuant un stage.

Elle fait dès lors valoir que le requérant, qui aurait travaillé pour deux sociétés, n'a pas subi de dommage matériel.

Elle fait partant valoir que le lien de causalité entre le licenciement du requérant et le dommage matériel qu'il aurait subi du fait de son congédiement fait défaut.

Elle se réfère ensuite à l'article 7 de la convention de stage pour retenir que le requérant a touché [300(jours) X 8(heures) X 13,77 €(salaire horaire) =] 33.048.- € au titre de son stage.

Elle fait ensuite valoir que le requérant a encore touché un salaire auprès de sa société.

Elle fait partant valoir que le dommage matériel du requérant est inexistant.

Elle fait ensuite valoir que le requérant ne s'est pas inscrit au chômage.

Elle conteste ainsi qu'elle ait commis une faute à ce sujet et elle fait valoir que le requérant est de mauvaise foi.

Elle fait en effet valoir que le requérant a pour la première fois demandé son attestation U1 le 14 octobre 2024, soit deux ans après son licenciement.

Elle fait ensuite valoir que le requérant verse des recherches d'emploi alors qu'il aurait déjà eu un travail.

Elle fait ensuite valoir que le requérant n'a pas postulé dans un objectif de prolongement de la carrière d'immobilier, mais pour des postes commerciaux dans des entreprises techniques.

Elle fait ainsi valoir que le requérant tente de gonfler son préjudice matériel.

Elle fait ensuite valoir que le requérant n'a pas fait les efforts nécessaires pour trouver un nouvel emploi.

Elle fait ainsi valoir que le requérant n'a en vingt-quatre mois effectué qu'une recherche d'emploi par mois.

Elle fait dès lors valoir que le requérant est resté inactif après son licenciement.

La partie défenderesse demande partant le rejet de la demande du requérant en réparation du préjudice matériel qu'il aurait subi du fait de son licenciement abusif.

A titre subsidiaire, la partie défenderesse fait valoir que le montant du dommage matériel doit être le plus minime possible.

La partie défenderesse fait ensuite valoir qu'il a lieu de déduire la période de préavis de la période de référence alors que le requérant aurait à partir du 1<sup>er</sup> juin 2022 été intégralement dispensé de prêter son préavis.

Elle soutient en effet que la période de préavis doit se situer dans la période de référence en cas de dispense de prêter le préavis.

Elle fait encore valoir que le montant du salaire mensuel retenu par le requérant pour le calcul de son préjudice matériel est erroné.

Elle fait ainsi valoir que toutes les formes de rémunération qui s'ajoutent au salaire de base ne doivent pas être prises en considération pour le calcul du préjudice matériel alors qu'elles ne feraient pas partie du salaire.

Elle fait ainsi valoir que seul de salaire de base d'un montant de 6.726,09 € doit être pris en considération pour ce calcul.

La partie défenderesse demande finalement sur base de l'article 288 du nouveau code de procédure civile à voir enjoindre au requérant de verser ses fiches de salaire pour le stage qu'il a effectué.

Le requérant réplique qu'il a postulé pour des emplois correspondant à sa qualification.

Il fait encore valoir que l'extrait du registre de commerce et des sociétés belge relatif à la société SOCIETE5.) BV est rédigé en langue néerlandaise et qu'il n'a pas été traduit.

Le requérant fait finalement valoir qu'il n'a touché que les rémunérations qui seraient documentées par les pièces qu'il a versées au dossier.

La partie défenderesse réplique que la société SOCIETE5.) BV n'a pas été créée dans un but de stage.

La partie défenderesse fait finalement valoir que le requérant n'avait pas besoin de s'inscrire au chômage.

- Quant aux motifs du jugement

Si l'indemnisation du salarié, victime d'un licenciement abusif, doit être aussi complète que possible, seul le dommage qui se trouve en relation causale directe avec son licenciement doit normalement être pris en considération pour fixer le préjudice matériel qu'il a subi du fait de ce congédiement.

Les pertes subies ne sont en outre à prendre en considération que pour autant qu'elles se rapportent à une époque qui aurait raisonnablement dû suffire pour permettre au salarié de trouver un nouvel emploi, le salarié étant obligé de faire tous les efforts nécessaires pour trouver un emploi de remplacement et pour minimiser son dommage.

Le salarié est obligé de minimiser son préjudice et de faire les efforts nécessaires pour trouver le plus tôt possible un emploi de remplacement.

Il ne saurait se cantonner dans une attitude passive et se contenter d'une simple inscription comme chômeur.

En outre, le salarié ne doit pas se limiter à rechercher un travail lui permettant d'exercer une fonction analogue à celle exercée auparavant ou se situant dans le même secteur d'activité, mais il doit rechercher dans tous les secteurs économiques un emploi adapté à ses facultés de travail.

Il résulte des éléments du dossier que le requérant a à partir du mois de décembre 2022 jusqu'au mois de mars 2024 effectué un stage pour la profession d'agent immobilier auprès de la société SOCIETE6.) BV.

Il résulte ensuite des éléments du dossier que parallèlement à ce stage, le requérant a continué à rechercher du travail à partir de juin 2022 pour des emplois correspondant à sa qualification professionnelle antérieure.

Il résulte ainsi des éléments du dossier que le requérant n'a de juin 2022 à mai 2024 fait que 21 demandes d'emploi pour de tels emplois.

Il n'y a ainsi pas lieu de prendre en compte les recherches d'emploi en néerlandais que le requérant a versées aux débats à défaut de traduction de ces documents en français.

Le requérant, qui a été licencié avec préavis le 28 mars 2022 avec dispense de prester le préavis depuis le 1<sup>er</sup> juin 2022, n'a partant pas fait les efforts nécessaires pour trouver un nouvel emploi et pour minimiser son préjudice.

Le fait que le requérant a décidé de se reclasser comme agent immobilier au lieu de rechercher activement dans tous les secteurs économiques un emploi adapté à ses facultés de travail immédiatement après son licenciement n'est ainsi pas imputable à la partie défenderesse.

Le requérant ne saurait finalement pas faire valoir qu'il a été obligé d'effectuer un stage à défaut pour la partie défenderesse de lui avoir versé une attestation U1 alors qu'il résulte des éléments du dossier qu'il n'a demandé cette attestation à son ancien employeur que le 14 octobre 2024.

Le requérant aurait en effet pu demander cette attestation à la partie défenderesse bien plus tôt ou la demander en justice.

Le requérant n'a partant pas démontré qu'il a fait les efforts nécessaires pour trouver un emploi et pour minimiser son préjudice.

Le requérant doit partant au vu des considérations qui précèdent être débouté de sa demande en réparation du préjudice matériel qu'il aurait subi du fait de son licenciement abusif.

Il n'y a partant pas lieu de faire droit à la demande de la partie défenderesse en production de documents.

## 2) Quant au dommage moral

### - Quant aux moyens des parties au litige

Le requérant demande ensuite à voir condamner la partie défenderesse à lui payer le montant de 30.000.- € à titre de réparation du préjudice moral qu'il aurait subi du fait de son licenciement abusif.

Le requérant fait valoir à l'appui de sa deuxième demande indemnitaire que ce montant est justifié au vu des circonstances spécifiques ayant entouré le licenciement, de la brutalité de la décision de mettre fin à son contrat de travail sans aucun motif précis, réel et sérieux, mais avec des motifs dénigrants, humiliants et vexants, démontrant une absence totale de considération pour ses bons et loyaux services et sa contribution au développement de la société.

La partie défenderesse conteste également la deuxième demande indemnitaire du requérant dans son principe et dans son quantum.

Elle fait valoir que le requérant n'a pas subi de tracas ou de désagrément liés à la recherche d'un nouvel emploi alors qu'il aurait tout de suite retrouvé du travail à la fin de son contrat de travail.

Elle fait encore valoir que le requérant ne verse pas de pièces au sujet du dommage moral qu'il aurait subi du fait de son licenciement abusif.

La partie défenderesse fait finalement valoir à titre subsidiaire que le montant à verser au requérant au titre de son préjudice moral doit être minime.

### - Quant aux motifs du jugement

Le licenciement d'un salarié lui cause de l'anxiété quant à son avenir professionnel et une incertitude quant à la possibilité de retrouver au plus vite un emploi après une certaine période de stabilité dans son emploi auprès du même employeur, cet état dépendant aussi de l'attitude de ce salarié qui doit

prouver qu'il s'est effectivement fait des soucis pour son avenir professionnel et que l'obligation de chercher un nouvel emploi lui a causé des tracas.

Le salarié subit en outre un préjudice moral du fait de l'atteinte portée à sa dignité de salarié qui est à évaluer en fonction de la durée des relations de travail et des circonstances dans lesquelles le licenciement s'est opéré.

Le requérant, qui n'a pas établi qu'il a activement cherché un nouvel emploi immédiatement après son licenciement, n'a de ce fait pas démontré qu'il s'est fait des soucis pour son avenir professionnel.

Le requérant a cependant subi un préjudice moral du fait de l'atteinte portée à sa dignité de salarié, préjudice moral que le tribunal de ce siège fixe à la somme de 25.000.- €

Le requérant, qui a eu cinquante-deux ans au moment de son licenciement, a en effet une ancienneté de service de presque vingt-deux années auprès de la partie défenderesse.

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

#### **A. Quant aux moyens des parties au litige**

Le requérant demande ensuite sur base des articles 1382 et 1383 du code civil à voir condamner la partie défenderesse à lui rembourser le montant de 6.142,50 € à titre des frais et honoraires d'avocat qu'il a dû exposer pour faire valoir ses droits en justice, avec les intérêts légaux à partir de la demande en justice jusqu'à solde.

Il fait valoir à l'appui de sa troisième demande qu'en raison du comportement litigieux de la partie défenderesse, il a dû faire appel aux services d'un avocat pour se défendre utilement.

Il fait ensuite valoir qu'il est de jurisprudence constante que les honoraires d'avocat constituent un préjudice réparable et peuvent être remboursés sur base de la responsabilité pour faute des articles 1382 et 1383 du code civil.

Il fait ainsi valoir qu'il est 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.

Il fait dès lors valoir que les frais et honoraires d'avocat peuvent donner lieu à indemnisation sur base de la responsabilité civile de droit commun, indépendamment de l'indemnité de procédure.

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

La partie défenderesse fait valoir que les conditions des articles 1382 et 1383 du code civil ne sont pas remplies en l'espèce.

Elle soutient ainsi qu'elle n'a pas commis de faute.

Elle fait en effet valoir qu'elle n'a fait qu'exercer un droit prévu par le code du travail qui serait le droit de résilier le contrat de travail du requérant.

Elle fait encore valoir que le requérant n'a pas introduit sa demande en remboursement de ses frais et honoraires d'avocat sous la bonne base.

Elle fait en effet valoir que le requérant aurait dû introduire la demande litigieuse sous la base de l'article 1134 du code civil.

Elle fait ainsi valoir que la demande ne peut pas prospérer sur la base de la responsabilité délictuelle mais seulement contractuelle.

Elle fait finalement valoir que le requérant, qui aurait aussi pu se représenter lui-même, n'a pas modéré le plus possible son dommage.

La partie défenderesse fait finalement valoir qu'il n'y a pas de lien de causalité entre la faute et le dommage alors que le requérant aurait pu se représenter lui-même au lieu de se faire représenter par un avocat.

Le requérant réplique que la procédure dure depuis 2022.

Le requérant fait finalement valoir que la partie défenderesse a voulu éviter le fond.

## B. Quant aux motifs du jugement

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

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

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

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

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

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

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

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

Or, en l'espèce, le licenciement que la partie défenderesse a prononcé à l'encontre du requérant par courrier daté du 28 mars 2022 a été déclaré abusif.

La demande du requérant en remboursement de ses frais et honoraires d'avocat exposés pour parvenir au recouvrement de ses créances est donc fondée en son principe.

Le requérant verse ensuite à l'appui de sa demande en remboursement de ses frais et honoraires d'avocat deux factures de son avocat ayant pour objet la présente affaire, une pour le montant de 3.042.- € et une pour le montant de 3.100,50 € soit pour un montant total de 6.142,50 €

Il résulte ensuite des avis de débit versés par le requérant que ce dernier a payé ces deux factures à son avocat.

La demande du requérant en paiement de ses frais et honoraires d'avocat doit donc être déclarée fondée pour le montant de 6.142,50 €

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

Le requérant demande finalement une indemnité de procédure d'un montant de 5.000.- € sur base de l'article 240 du nouveau code de procédure civile.

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

Eu égard à la nature de l'affaire, aux soins qu'elle requiert, aux difficultés qu'elle comporte et à son sort, il échet de fixer l'indemnité de procédure devant revenir au requérant à la somme de 1.000.- €

### **PAR CES MOTIFS**

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

#### **statuant contradictoirement entre parties et en premier ressort,**

**revu** le jugement no 4158/2025 rendu par le Tribunal du Travail de ce siège en date du 16 décembre 2025 ;

**donne acte** à PERSONNE1.) qu'il réduit sa demande en réparation du préjudice matériel qu'il aurait subi du fait de son licenciement abusif à la somme de 276.094,96 €;

lui **donne encore acte** qu'il réduit sa demande en remboursement de ses frais et honoraires d'avocat à la somme de 6.142,50 €;

lui **donne finalement acte** qu'il demande également à voir condamner la société en commandite par actions SOCIETE1.) s.c.a. à lui remettre l'attestation U1 sous astreinte de 200.- € par jour de retard ;

**déclare** irrecevable la demande de PERSONNE1.) en versement d'une attestation U1 ;

**déclare** le licenciement que la société en commandite par actions SOCIETE1.) s.c.a. a prononcé à l'encontre de PERSONNE1.) par courrier daté du 28 mars 2022 abusif ;

**déclare** non fondée la demande de PERSONNE1.) en réparation du préjudice matériel qu'il aurait subi du fait de son licenciement abusif et la rejette ;

**déclare** fondée sa demande en réparation du préjudice moral qu'il a subi de ce fait pour le montant de 25.000.- €;

partant **condamne** la société en commandite par actions SOCIETE1.) s.c.a. à payer à PERSONNE1.) le montant de 25.000.- € avec les intérêts légaux à partir du 14 juillet 2022, date du dépôt de la requête, jusqu'à solde ;

**déclare** fondée la demande de PERSONNE1.) en remboursement de ses frais et honoraires d'avocat pour le montant de 6.142,50 €;

partant **condamne** la société en commandite par actions SOCIETE1.) s.c.a. à payer à PERSONNE1.) le montant de 6.142,50.- € avec les intérêts légaux à partir du 14 juillet 2022, date du dépôt de la requête, jusqu'à solde ;

**déclare** fondée la demande de PERSONNE1.) en allocation d'une indemnité de procédure pour le montant de 1.000.- €;

partant **condamne** la société en commandite par actions SOCIETE1.) s.c.a. à payer à PERSONNE1.) le montant de 1.000.- € sur base de l'article 240 du nouveau code de procédure civile ;

**condamne** la société en commandite par actions SOCIETE1.) s.c.a. à tous les frais et dépens de l'instance.

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

**s. Béatrice SCHAFFNER**

**s. Timothé BERTANIER**