

Texte pseudonymisé

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

**Rép.no 896/2026**  
**(rôle L-TRAV-592/20)**

**JUSTICE DE PAIX DE LUXEMBOURG**  
**TRIBUNAL DU TRAVAIL**

**AUDIENCE PUBLIQUE DU**  
**MARDI, 3 MARS 2026**

**LE TRIBUNAL DU TRAVAIL DE ET A LUXEMBOURG**

**DANS LA COMPOSITION:**

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

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

**ENTRE:**

**PERSONNE1.),**

demeurant à F-ADRESSE1.),

**PARTIE DEMANDERESSE,**

ayant initialement comparu par Maître David GIABBANI, avocat à la Cour, comparant actuellement par Maître Anass MANDOURI, avocat, en remplacement de Maître Nadia CHOUHAD, avocat à la Cour, les deux demeurant à Luxembourg,

**ET:**

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

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 ou ses gérant(s) actuellement en fonctions,

## **PARTIE DEFENDERESSE,**

comparant aux fins de la présente procédure par PERSONNE2.) sur base d'une procuration établie en date du 6 février 2026.

---

### **FAITS:**

L'affaire fut introduite par requête - annexée à la présente minute - déposée au greffe de la Justice de Paix de et à Luxembourg en date du 17 septembre 2020.

Sur convocations émanant du greffe, les parties furent convoquées à l'audience du 20 octobre 2020.

Après refixations, l'affaire fut utilement retenue à l'audience du 10 février 2026. A l'audience de ce jour, la partie demanderesse comparut par Maître Anass MANDOURI, tandis que la partie défenderesse comparut par PERSONNE2.).

Maître Anass MANDOURI et PERSONNE2.) furent entendus en leurs moyens et conclusions, respectivement explications.

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

### **JUGEMENT QUI SUIT:**

Par requête déposée au greffe de la Justice de Paix de et à Luxembourg en date du 17 septembre 2020, PERSONNE1.) a fait convoquer son ancien employeur, la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) s.à r.l., devant le Tribunal du Travail de ce siège pour le voir condamner à lui payer suite à son licenciement qu'il qualifie d'abusif les montants suivants :

1) dommage matériel :	43.562,34 €
2) dommage moral :	7.260,39 €
3) indemnité compensatoire de préavis :	14.520,78 €
4) paiement des chèques-repas non remis :	507,60 €

soit en tout le montant de 65.851,11 € ou tout autre montant même supérieur à évaluer ex aequo et bon par le tribunal ou à dire d'experts pour les trois premières demandes pécuniaires, avec les intérêts légaux à partir de la demande en justice, jusqu'à solde.

Le requérant demande ensuite à voir condamner la partie défenderesse à lui remettre son attestation U1 dûment remplie, sous peine d'une astreinte de 100.- € par jour de retard à compter de la notification de la requête.

Le requérant demande encore une indemnité de procédure d'un montant de 1.500.- € sur base de l'article 240 du nouveau code de procédure civile.

Le requérant demande finalement à voir condamner la partie défenderesse à tous les frais et dépens de l'instance, sinon à se voir instituer un partage qui lui est largement favorable.

A l'audience du 10 février 2026, les parties au litige ont demandé acte qu'elles limitaient les débats à la question de la compétence territoriale du Tribunal du Travail de et à Luxembourg pour connaître de la demande du requérant, ainsi qu'à la question de la recevabilité de la demande du requérant, et à voir réserver pour le surplus, notamment les demandes reconventionnelles de la partie défenderesse.

Il y a lieu de leur en donner acte et de limiter les débats à ces questions.

## **I. Quant à la compétence territoriale du Tribunal du Travail de et à Luxembourg pour connaître de la demande du requérant**

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

La partie défenderesse, qui a exposé ses moyens dans une note de plaidoiries, soulève en premier lieu l'incompétence territoriale du Tribunal du Travail de et à Luxembourg pour connaître de la demande du requérant.

Elle fait en effet valoir que le requérant reste en défaut de démontrer la compétence territoriale du Tribunal du Tribunal de et à Luxembourg.

Elle soutient ainsi que le lieu de travail du requérant était rattaché à son siège qui serait situé à Leudelange.

Elle fait ainsi valoir que Leudelange dépend de la compétence territoriale du Tribunal du Travail d'Esch-sur-Alzette.

La partie défenderesse fait finalement valoir que si le requérant a été consultant auprès de clients qui auraient leur bureau à Bettembourg et au Kirchberg, elle fait cependant valoir qu'elle ne peut au vu du contrat de travail du requérant pas dire où ce dernier a été affecté.

Le requérant soutient au contraire que le Tribunal du Travail de et à Luxembourg est suivant l'article 2 de son contrat de travail compétent pour connaître de sa demande.

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

Aux termes de l'article 47 du nouveau code de procédure civile :

*« En matière de contestations relatives aux contrats de travail, aux contrats d'apprentissage, aux régimes complémentaires de pension et à l'assurance insolvabilité, la juridiction compétente est celle du lieu de travail.*

*Lorsque celui-ci s'étend sur le ressort de plusieurs juridictions, est compétente la juridiction du lieu de travail principal.*

*Lorsque le lieu de travail s'étend sur tout le territoire du Grand-Duché, est compétente la juridiction siégeant à Luxembourg.*

*Lorsque le lieu de travail n'est pas au Grand-Duché mais dans un pays membre de l'Union européenne, la compétence est déterminée par les règles inscrites au Règlement (CE) No 44/2001 du Conseil du 22 décembre 2000 concernant la compétence judiciaire, la reconnaissance et l'exécution des décisions en matière civile et commerciale.*

*Lorsque le lieu de travail n'est ni au Grand-Duché, ni dans un territoire couvert par le Règlement visé à l'alinéa 4, la compétence est déterminée par les règles inscrites à la Convention du 27 septembre 1968 concernant la compétence judiciaire et l'exécution des décisions en matière civile et commerciale. »*

Etant donné que la partie défenderesse conteste la compétence territoriale du Tribunal du Travail de et à Luxembourg pour connaître de la demande, il appartient au requérant de prouver que ce tribunal est compétent ratione loci pour en connaître.

Si le déclinatoire de compétence est soulevé, il appartient en effet au demandeur de justifier la compétence du tribunal saisi.

Aux termes de l'article 2.2 du contrat de travail signé entre les parties au litige le 31 mai 2018 :

*« Le Salarié prestera ses services dans les bureaux de l'Employeur ou auprès des clients de l'Employeur établis au Grand-Duché de Luxembourg ou à l'étranger : le salarié accepte cette clause de mobilité. Il est expressément convenu entre les parties que le lieu de travail n'est pas considéré comme un élément essentiel du présent contrat. ».*

En prévoyant que la juridiction compétente est celle du lieu de travail, l'article 47 du nouveau code de procédure civile vise manifestement et nécessairement le lieu du travail à l'époque du licenciement et non pas un lieu où le salarié licencié aurait travaillé dans le passé, quelle que soit d'ailleurs la durée de la période de travail en un lieu antérieur.

C'est donc le lieu de travail au moment du licenciement qui détermine la compétence territoriale du Tribunal du Travail.

Or, il résulte des éléments du dossier que le requérant, qui a suite à un entretien préalable au licenciement du 25 avril 2019 suivant convocation datée du 19 avril 2019 été licencié avec effet immédiat par courrier daté du 30 avril 2019, a suivant sa lettre de licenciement été affecté dès le début de son entrée en service auprès d'un seul client : *« Vous avez débuté votre contrat de travail chez nous en date du 4 juin 2018 en participant à une mission relative à la migration d'une plateforme Transfer Agency chez un de nos Clients...Ce faisant, vous avez en effet délibérément mis en péril les collaborations présentes et futures avec notre Client. ».*

Il résulte ensuite des rapports d'activité versés par la partie défenderesse que client auprès duquel le requérant a été consultant est le client SOCIETE2.) dont le siège se trouve au Kirchberg à Luxembourg.

Le lieu de travail du requérant s'est partant au moment de son licenciement situé à Luxembourg, de sorte que le Tribunal du Travail de et à Luxembourg doit se déclarer compétent *ratione loci* pour connaître de la demande du requérant.

## **II. Quant à la recevabilité de la demande**

### **A. Quant à l'irrecevabilité de la demande en raison de la théorie de l'estoppel**

#### **a) Quant aux moyens des parties au litige**

La partie défenderesse soulève ensuite l'irrecevabilité de la demande du requérant pour cause de l'estoppel.

Elle fait en effet valoir que le requérant a adopté une position contradictoire.

Elle fait ainsi valoir que le requérant, assisté dès le début par un avocat, se réfère dans sa lettre de contestation du licenciement du 26 juin 2019 à une résiliation du 30 avril 2019 qu'il considère comme étant abusive et conteste ce licenciement pour avoir été prononcé pendant sa maladie.

Elle fait ainsi valoir que le requérant ne fait état d'aucun licenciement au 1<sup>er</sup> avril 2019 alors que si le requérant s'était réellement estimé licencié à cette date, il aurait évidemment écrit dans son courrier du 26 juin 2019 que le licenciement écrit du 30 avril 2019 était sans effet en non pas simplement abusif.

Elle fait ensuite valoir que le courrier du 1<sup>er</sup> juillet 2019 n'est guère différent.

Elle fait ensuite valoir que les autres écrits du requérant vont dans le même sens.

Elle fait en effet valoir que le requérant a demandé à être réaffilié jusqu'au 30 avril 2019.

Elle fait ainsi valoir que le requérant ne s'est donc manifestement pas considéré comme ayant été licencié au 1<sup>er</sup> avril 2019.

Elle fait encore valoir que dans son courrier du 16 juillet 2019, le requérant estime encore que « *vous ne pouvez sortir un salarié jusqu'au jour du licenciement* ».

Elle fait ainsi valoir que l'avocat du requérant confirme ce qui est évident : le licenciement n'a eu lieu qu'au jour du 30 avril 2019.

Elle fait finalement valoir que dans son courrier du 3 septembre 2020 à la C.N.S., l'avocat du requérant écrit que « *ce dernier n'a été licencié par son employeur que le 30 avril 2019.* ».

La partie défenderesse fait partant valoir que le requérant ne saurait ainsi venir par la suite adopter dans sa requête en justice une position complètement différente, ce changement d'attitude procédurale devant encourir la sanction de l'irrecevabilité.

Le requérant n'a pas pris position sur le premier moyen d'irrecevabilité soulevé par la partie défenderesse.

#### b) Quant aux motifs du jugement

L'estoppel est une fin de non-recevoir fondée sur l'interdiction de se contredire au détriment d'autrui, autrement qualifiée d'exception d'indignité ou principe de cohérence.

Ce principe s'oppose à ce qu'une partie puisse invoquer une argumentation contraire à celle qu'elle a avancée auparavant.

Selon le principe de l'estoppel, une partie ne peut se prévaloir d'une position contraire à celle qu'elle a prise antérieurement lorsque ce changement se produit au détriment d'un tiers.

Cette interdiction de se contredire a comme conséquence que sont déclarés irrecevables les moyens en raison de leur incompatibilité avec la position adoptée antérieurement par les parties.

Le principe de l'estoppel implique que deux éléments au moins soient réunis : il faut que dans un même litige opposant les mêmes parties, il y ait, d'une part, un comportement sans cohérence de la partie qui crée une apparence trompeuse et revient sur sa position qu'elle avait fait valoir auprès de l'autre partie, trompant ainsi les attentes légitimes de cette dernière et, d'autre part, un effet de changement de position pour l'autre partie, qui est conduite elle-même à modifier sa position initiale du fait du comportement contradictoire de son adversaire qui lui pose préjudice.

Ces deux conditions doivent être réunies pour que l'on puisse faire application de l'estoppel, car il ne peut être question d'empêcher toutes les initiatives des parties portant atteinte au principe de la liberté des droits de la défense, ni affecter la substance même des droits réclamés par un plaideur, en demandant au juge de devenir le censeur de tous les moyens et arguments des parties.

La fin de non-recevoir tirée du principe selon lequel nul ne peut se contredire au détriment d'autrui sanctionne ainsi l'attitude procédurale consistant pour une partie, au cours d'une même instance, à adopter des positions contraires ou incompatibles entre elles dans des conditions qui induisent en erreur son adversaire sur ses intentions.

Or, si le requérant a querellé son licenciement écrit du 30 avril 2019 dans des courriers antérieurs au dépôt de sa requête, il n'a dans sa requête demandé qu'à voir déclarer son licenciement oral du 1<sup>er</sup> avril 2019 abusif.

Le requérant n'a finalement à l'audience du 10 février 2026 pas pu adopter une position contraire à celle qu'il a prise dans sa requête étant donné que les parties au litige ont limité les débats à la question de la compétence territoriale du Tribunal du Travail de et à Luxembourg pour connaître de la demande du requérant, ainsi qu'à la question de la recevabilité de la demande de ce dernier.

Le moyen de la partie défenderesse tiré de la violation du principe de l'estoppel doit partant être rejeté.

## B. Quant à l'irrecevabilité de la demande du requérant pour cause de libellé obscur

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

La partie défenderesse soulève ensuite l'irrecevabilité de la demande du requérant pour cause de libellé obscur.

Elle fait en effet voir que la requête mélange des développements sur le licenciement écrit (30 avril) et un prétendu licenciement oral (1<sup>er</sup> avril), sans faire la part des choses, ni préciser en vertu duquel de ces licenciements l'indemnisation est réclamée.

Elle fait ainsi valoir que le dispositif se contente de demander à « déclarer le congédiement purement abusif » en visant ainsi un seul licenciement, mais sans préciser lequel.

Elle fait ensuite valoir que le requérant invoque une lettre de contestation du licenciement du 30 avril, mais qu'il semble malgré tout viser un licenciement au 1<sup>er</sup> avril.

Elle fait ensuite valoir que le requérant se dit protégé pour incapacité de travail en raison d'une maladie déclarée le 2 avril, tout en s'estimant licencié le 1<sup>er</sup> avril.

Elle fait ensuite valoir que le requérant réclame des chèques-repas pour le mois d'avril, tout en soutenant avoir été licencié le 1<sup>er</sup> avril.

Elle fait ensuite valoir que le requérant conteste la précision de la motivation tout en soutenant avoir été licencié oralement.

Elle fait dès lors valoir qu'on ne comprend donc pas réellement quel licenciement est visé et pour lequel des dommages et intérêts sont réclamés.

Elle fait ainsi valoir que le raisonnement en fait et en droit mélange deux prétendus licenciements sans qu'il n'y ait de fil rouge.

Elle fait encore valoir qu'elle éprouve ainsi des difficultés à préparer sa défense face à une demande insuffisamment claire, de sorte que la requête serait à déclarer irrecevable.

La partie défenderesse fait finalement valoir que ce n'est que tant bien que mal, mais avec le malaise découlant de ces imprécisions qu'elle essaye par la suite de construire une argumentation en envisageant deux hypothèses, à savoir celle que la requête viserait un licenciement oral et celle que la requête viserait un licenciement écrit, et en essayant d'imaginer quels étaient les arguments que le requérant voulait développer dans sa requête.

Le requérant soutient quant à lui que sa requête n'est pas entachée d'une irrégularité.

Il fait ainsi valoir que sa requête fait seulement référence à son licenciement oral que la partie défenderesse aurait prononcé à son encontre le 1<sup>er</sup> avril 2019.

Il soutient en effet que la relation de travail entre les parties a été rompue avec effet immédiat le 1<sup>er</sup> avril 2019.

Il fait encore valoir qu'il a indiqué dans sa requête que la partie défenderesse l'a désaffilié de la sécurité sociale le 1<sup>er</sup> avril 2019 et que la partie défenderesse ne lui a plus payé de salaire entre sa déclaration de sortie des organismes de la sécurité sociale et sa lettre de licenciement.

Il fait dès lors valoir qu'il ressort bien de la requête qu'il tend à voir déclarer son licenciement oral du 1<sup>er</sup> avril 2019 abusif.

Le requérant fait ainsi valoir qu'il n'a dans sa requête qu'attaqué son licenciement oral.

#### b) Quant aux motifs du jugement

Aux termes de l'article 145 du nouveau code de procédure civile :

*« La requête indique les noms, prénoms, professions et domiciles des parties, ainsi que les qualités en lesquelles elles agissent. Elle énonce l'objet de la demande et contient l'exposé sommaire des moyens. Elle est signée par le demandeur ou son fondé de pouvoir. Toutes ces prescriptions sont à observer à peine de nullité..... ».*

D'après l'article 145 du nouveau code de procédure civile, la requête doit donc à peine de nullité énoncer l'objet de la demande et contenir l'exposé sommaire des moyens.

La prescription de l'article 145 du nouveau code de procédure civile doit ainsi être interprétée en ce sens que l'indication exacte des prétentions et la désignation des circonstances de fait qui forment la base de la demande sont requises.

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.

En effet, le but de la condition posée par l'article 145 du nouveau code de procédure civile est que le défendeur puisse savoir, avant de comparaître, quel est l'objet réclamé et à quel titre le demandeur forme sa demande.

L'objet de la demande en justice est constitué par les prétentions du demandeur alors que la cause d'une telle demande consiste dans l'ensemble des faits se trouvant à la base de la demande.

L'exposé sommaire des moyens doit en outre être suffisant pour informer le défendeur de la cause de la demande, laquelle réside dans l'ensemble des faits qui sont invoqués pour parvenir au succès de la demande.

Le défendeur doit en effet pouvoir se défendre utilement, savoir de façon précise ce qu'on lui demande et sur quelle qualité, quel titre ou quels motifs le demandeur se fonde.

L'objet de la demande doit donc toujours être énoncé de façon claire et complète, à la différence de l'exposé des moyens qui peut être sommaire.

Si la cause peut être décrite sommairement, le libellé de la prétention formulée à l'encontre de l'adversaire doit donc être énoncé de façon claire, complète et exacte de façon à déterminer et délimiter l'objet initial du litige afin de permettre non seulement au défendeur d'élaborer d'ores et déjà ses

moyens en connaissance de cause, et éventuellement de transiger s'il l'estime nécessaire, mais encore au tribunal de connaître exactement le litige dont il est saisi pour qu'il puisse se prononcer sur le fond.

Il n'est pas nécessaire, pour satisfaire aux exigences de l'article 145 du nouveau code de procédure civile, d'indiquer le texte de loi sur lequel est basée l'action, c'est-à-dire de qualifier juridiquement la demande.

Il est néanmoins indispensable que l'exploit soit rédigé de telle façon que les textes visés s'en dégagent, du moins implicitement.

L'inobservation des dispositions de l'article 145 du nouveau code de procédure civile est sanctionnée par la nullité de l'acte introductif d'instance.

La nullité pour libellé obscur est une nullité de forme dont la mise en œuvre est soumise aux conditions de l'article 264 du nouveau code de procédure civile.

La nullité pour vice de forme ne peut être prononcée que si l'inobservation de la formalité, même substantielle, a eu pour effet de porter atteinte aux intérêts de la partie adverse.

D'autre part, c'est l'acte introductif d'instance qui circonscrit le lien d'instance en ses éléments constitutifs, à savoir les parties, objet et cause qui se caractérisent par leur caractère immuable, qui doit fournir au défendeur les données requises pour que celui-ci ne puisse légitimement se méprendre quant à la portée, partant quant à la cause ou au fondement juridique de l'action dirigée contre lui.

La nullité de l'acte introductif d'instance résultant du libellé obscur de cet acte ne peut ainsi pas être couverte par des conclusions ou des développements ultérieurs, ni par référence à des actes antérieurs, ni surtout par rapport aux pièces versées.

C'est au juge qu'il appartient d'apprécier souverainement si un libellé donné est suffisamment précis et explicite.

Or, le requérant a formulé dans le dispositif de sa requête ses demandes pécuniaires suite à son licenciement abusif, de sorte qu'il y a indiqué l'objet de ses demandes.

Le requérant a également exposé les moyens à l'appui de ses demandes pécuniaires dans la motivation de sa requête.

Il résulte ainsi de la motivation de la requête que le requérant querelle son licenciement oral du 1<sup>er</sup> avril 2019 comme étant abusif.

La requête contient partant l'objet de la demande et un exposé sommaire des moyens, de sorte que le second moyen d'irrecevabilité soulevé par la partie défenderesse doit également être rejeté.

### C. Quant à l'irrecevabilité de la demande du requérant pour cause de forclusion

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

La partie défenderesse soulève ensuite l'irrecevabilité de la demande du requérant pour cause de forclusion.

Elle fait en effet valoir que la requête a été introduite hors délai.

La partie défenderesse fait ainsi valoir que si le requérant a contesté son licenciement les 26 juin, 1<sup>er</sup> juillet et 4 juillet 2019, il n'a introduit sa requête que le 17 septembre 2020.

Le requérant conteste que sa demande soit forclosée.

Le requérant fait en effet valoir qu'étant donné que la partie défenderesse l'a licencié oralement et qu'il n'y a donc pas eu de notification du licenciement, voire de motivation du licenciement, le délai de forclusion n'a pas commencé à courir

**b) Quant aux motifs du jugement**

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).*

*Ce délai est valablement interrompu en cas de réclamation écrite introduite auprès de l'employeur par le salarié, son mandataire ou son organisation syndicale.*

*Cette réclamation fait courir, sous peine de forclusion, un nouveau délai d'une année. »*

Or, en cas de licenciement oral n'ayant pas fait l'objet d'une notification dans les formes de l'article L.124-10 du code du travail, le délai de trois mois n'a pas commencé à courir.

La déchéance du droit d'agir en justice n'est donc pas encourue, de sorte que le troisième moyen d'irrecevabilité invoqué par la partie défenderesse doit encore être rejeté.

La demande, introduite dans les formes et délai de la loi, doit partant être déclarée recevable.

## **PAR CES MOTIFS**

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

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

se **déclare** territorialement compétent pour connaître de la demande de PERSONNE1.) ;

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

pour le surplus et avant tout autre progrès en cause **refixe** l'affaire au **mardi, 12 mai 2026 à 15.00 heures, salle JP. 1.19, premier étage, Plateau du Saint-Esprit** pour continuation des débats ;

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

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**