

Texte pseudonymisé

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

Rép.no 1038/2026

(rôle L-TRAV-569/24, L-TRAV-611/24)

JUSTICE DE PAIX DE LUXEMBOURG

TRIBUNAL DU TRAVAIL

**AUDIENCE PUBLIQUE DU
MARDI, 10 MARS 2026**

LE TRIBUNAL DU TRAVAIL DE ET A LUXEMBOURG

DANS LA COMPOSITION:

Béatrice SCHAFFNER, juge de paix

Jeff JÜCH

Fabrizio SALUCCI

Timothé BERTANIER

Présidente

Assesseur - employeur

Assesseur - salarié

Greffier

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

ENTRE:

PERSONNE1.),

demeurant à F-ADRESSE1.), ayant élu domicile en l'étude de Maître Mathias PONCIN, avocat à la Cour, demeurant à L-1470 Luxembourg, 7-11, route d'Esch,

PARTIE DEMANDERESSE,

comparant par Maître Brahim SAKHI, avocat à la Cour, en remplacement de Maître Mathias PONCIN, 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.), représentée par son ou ses gérant(s) actuellement en fonctions, inscrite au registre de commerce et des sociétés de Luxembourg sous le numéro NUMERO1.),

PARTIE DEFENDERESSE,

comparant par son gérant PERSONNE2.).

FAITS:

I) (L-TRAV-569/24) L'affaire inscrite sous le numéro du rôle L-TRAV-569/24 fut introduite par requête – annexée à la présente minute - déposée au greffe de la Justice de Paix de Luxembourg en date du 31 juillet 2024.

Sur convocations émanant du greffe, les parties furent convoquées à l'audience publique du 26 août 2024. Après refixations, l'affaire fut retenue à l'audience du 17 février 2026.

II) (L-TRAV-611/24) L'affaire inscrite sous le numéro du rôle L-TRAV-611/24 fut introduite par requête – annexée à la présente minute - déposée au greffe de la Justice de Paix de Luxembourg en date du 27 août 2024.

Sur convocations émanant du greffe, les parties furent convoquées à l'audience publique du 27 septembre 2024. Après refixations, l'affaire fut également retenue à l'audience du 17 février 2026.

A cette audience, Maître Brahim SAKHI se présenta pour la partie demanderesse, tandis que PERSONNE2.) se présenta pour la partie défenderesse.

Maître Brahim SAKHI 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 31 juillet 2024, 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 :	15.000,00 €
2) dommage moral :	5.000,00 €
3) indemnité compensatoire de préavis :	5.963,36 €
4) chèques-repas :	1.554,00 €

soit en tout le montant de 27.517,36 € avec les intérêts légaux à partir de la demande en justice jusqu'à solde.

A titre subsidiaire, le requérant demande à voir condamner la partie défenderesse à lui payer à titre d'indemnité pour irrégularité formelle de son licenciement le montant de 2.981,68 € avec les intérêts légaux à partir de la demande en justice jusqu'à solde.

Le requérant demande encore une indemnité de procédure d'un montant de 1.000.- € sur base de l'article 240 du nouveau code de procédure civile.

Le requérant demande finalement la condamnation de la partie défenderesse à tous les frais et dépens de l'instance.

Par une deuxième requête déposée au greffe de la Justice de Paix de et à Luxembourg en date du 27 août 2024, 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 à titre d'indemnité forfaitaire pour utilisation de son véhicule privé le montant de 1.300.- € avec les intérêts légaux à partir de la demande en justice jusqu'à solde.

Le requérant demande encore une indemnité de procédure d'un montant de 500.- € sur base de l'article 240 du nouveau code de procédure civile.

Le requérant demande finalement la condamnation de la partie défenderesse à tous les frais et dépens de l'instance.

Dans l'intérêt d'une bonne administration de la justice, il y a lieu de joindre les deux requêtes et de statuer par un seul et même jugement.

Les demandes, introduites dans les forme et délai de la loi, sont recevables.

A l'audience du 17 février 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 2.896,71 €
Le requérant a finalement demandé acte qu'il augmentait sa demande en paiement d'une indemnité compensatoire de préavis à la somme de 5.963,72 €

Acte lui en est donné.

I. Quant au licenciement

A. Quant aux faits

La partie défenderesse a suivant contrat de travail à durée indéterminée du 25 janvier 2023 engagé le requérant en qualité d'« homme de charges » à partir du 1^{er} février 2023.

La partie défenderesse a licencié le requérant avec effet immédiat suivant courrier électronique avec accusé de réception du 13 mai 2024.

Le courriel du 13 mai 2024 est intégralement reproduit dans la requête, annexée au présent jugement.

Le requérant a fait contester les motifs de son licenciement le 9 juillet 2024.

B. Quant à l'irrégularité formelle du licenciement

a) Quant aux moyens des parties au litige

Le requérant demande à titre subsidiaire à voir condamner la partie défenderesse à lui payer le montant de 2.981,68 € à titre d'indemnité pour irrégularité formelle de son licenciement.

La partie défenderesse n'a pas pris position sur cette demande.

b) Quant aux motifs du jugement

Aux termes de l'article L.124-12(3) du code du travail :

« La juridiction du travail qui conclut à l'irrégularité formelle du licenciement en raison d'une formalité qu'elle juge substantielle doit examiner le fond du litige et condamner l'employeur, si elle juge que le licenciement n'est pas abusif quant au fond, à verser au salarié une indemnité qui ne peut être supérieure à un mois de salaire.

L'indemnité visée à l'alinéa qui précède ne peut être accordée lorsque la juridiction du travail juge le licenciement abusif quant au fond. ».

L'article L.124-12(3) du code du travail ne prévoyant une indemnité pour irrégularité formelle du licenciement que si le congédiement n'est pas jugé abusif au fond, il y a en premier lieu d'analyser le bienfondé du licenciement que la partie défenderesse a prononcé à l'encontre du requérant par courriel du 13 mai 2024.

C. Quant au caractère abusif du licenciement

a) Quant au licenciement oral

1) Quant aux moyens des parties au litige

Le requérant soutient en premier lieu que la partie défenderesse l'a oralement licencié, licenciement oral qui serait abusif pour être contraire à l'article L.124-10 du code du travail.

Il fait en effet valoir qu'il y a eu un problème de transmission de la lettre de licenciement.

Il fait ainsi valoir que la partie défenderesse lui a envoyé sa lettre de licenciement par courrier électronique avec accusé de réception à deux adresses, une fois à son adresse électronique professionnelle et une fois à une adresse qui ne serait pas connue de lui.

Il fait ensuite valoir que la partie défenderesse lui a immédiatement coupé son adresse électronique professionnelle après l'envoi de son mail le 13 mai 2024, de sorte qu'il n'aurait plus eu accès à sa messagerie.

Il fait ainsi valoir qu'il n'est en l'espèce pas prouvé qu'il a eu connaissance du courrier électronique du 13 mai 2024 à cette date.

Il fait ensuite valoir qu'il n'a été informé de son licenciement le jour même qu'après une discussion avec un employé de la partie défenderesse au sujet de son travail.

Le requérant fait finalement valoir qu'après avoir dit à cet employé qu'il n'avait pas d'information sur son licenciement, la lettre de licenciement lui a été envoyée par courrier simple.

La partie défenderesse conteste qu'elle ait oralement licencié le requérant.

Elle fait en effet valoir qu'elle a licencié le requérant par courrier électronique du 13 mai 2024, courrier électronique qui aurait été lu par son ancien salarié à 13.23 heures avec son iPhone privé.

Elle fait ensuite valoir qu'elle a envoyé la lettre de licenciement sur l'adresse électronique professionnelle du requérant et sur l'autre adresse telle qu'indiquée dans cette lettre de licenciement alors qu'elle n'aurait pas eu d'autre adresse où envoyer cette lettre.

Elle fait en effet valoir que le requérant ne lui a pas communiqué sa nouvelle adresse électronique privée.

La partie défenderesse fait finalement valoir que le requérant a dû recevoir sa lettre de licenciement alors qu'il la contesterait à l'heure actuelle.

Le requérant réplique que la partie défenderesse a bloqué le mail du 13 mai 2024 quelques secondes après son envoi.

Le requérant fait finalement valoir qu'il l'a tout de suite dit par après à la partie défenderesse, mais que cette dernière ne lui a pas répondu.

2) Quant aux motifs du jugement

Il appartient au salarié, qui prétend avoir été oralement licencié par son employeur, de prouver son licenciement oral.

Or, le requérant est resté en défaut de prouver sa version des faits.

Le courrier électronique du 13 mai 2024 figure encore parmi les pièces que le requérant a versées au dossier.

Dans la lettre de contestation du licenciement, le mandataire du requérant a finalement fait valoir que le requérant lui a remis la lettre de licenciement pour faute grave envoyée par voie électronique et que le licenciement était irrégulier en la forme alors que l'envoi de la lettre de licenciement par voie électronique ne serait pas prévu par le code du travail.

Il en résulte que le requérant a bien reçu le courriel du 13 mai 2024 et qu'il a été en mesure de le lire.

Le premier moyen du requérant relatif à son licenciement oral doit partant être rejeté.

b) Quant au licenciement écrit : quant à la précision des motifs du licenciement

1) Quant aux moyens des parties au litige

Le requérant fait ensuite valoir que les motifs invoqués par la partie défenderesse à l'appui de son licenciement ne sont pas énoncés avec la précision requise par la loi.

Il fait ainsi valoir qu'étant donné que la partie défenderesse lui a coupé l'accès à son adresse électronique professionnelle immédiatement après l'envoi de sa lettre de licenciement, il n'a pas eu accès aux liens qui figurent dans cette lettre.

Il fait dès lors valoir qu'il n'a pas eu connaissance de la situation.

Il fait ensuite valoir que la lettre de licenciement ne précise pas les reproches de la partie défenderesse à son encontre.

Il fait ainsi valoir que les visites ne sont pas nommées.

Il fait ensuite valoir que la lettre de licenciement n'indique pas le moment auquel la partie défenderesse serait intervenue pour contrôler la situation.

Il fait ensuite valoir que son emploi du temps n'est pas non plus précisé dans la lettre de licenciement.

Il fait ainsi valoir qu'il n'est pas en mesure de savoir qu'elles sont les tâches qu'il aurait dû effectuer dans les résidences.

Il fait ensuite valoir que le reproche relatif à la question de la délégation du personnel est obscur et que la partie défenderesse n'en parle pas dans la lettre de licenciement.

Il fait ensuite valoir que la lettre de licenciement n'indique pas quels bâtiments ont été visités, ni ne précise les faits relatifs à une des locataires de la résidence.

Le requérant fait finalement valoir que la lettre de licenciement est totalement imprécise en ce qui concerne le reproche relatif au harcèlement moral.

La partie défenderesse réplique que les motifs du licenciement sont précis alors que le requérant saurait très bien ce qu'il a fait.

Elle fait ainsi valoir qu'à quatre-vingt-neuf reprises, le requérant a envoyé les mêmes photos pour justifier son travail.

Elle fait ainsi valoir que le requérant a compris qu'elle lui reprochait d'avoir de manière répétitive falsifié les preuves de son travail.

Elle fait ainsi valoir que le requérant a été en mesure d'accéder aux liens qu'elle a indiqués dans la lettre de licenciement alors que les liens Icloud seraient actifs pendant trente jours.

Elle fait cependant valoir qu'il n'est plus possible d'accéder à ces liens encore aujourd'hui, raison pour laquelle elle aurait versé toutes les photos relatives aux travaux du requérant au dossier.

Elle fait encore valoir qu'elle reproche au requérant son comportement global vis-à-vis de la délégation du personnel.

Elle fait ainsi valoir que le requérant a exercé des pressions lors des élections de la délégation du personnel.

Elle fait ensuite valoir que le requérant a eu des échanges houleux avec les membres de la direction.

Elle fait encore valoir qu'elle reproche au requérant d'avoir détérioré l'image de sa société.

La partie défenderesse se base finalement à l'appui de sa version des faits sur l'attestation testimoniale qu'elle a versée au dossier.

Le requérant réplique que les reproches qui sont formulés dans l'attestation testimoniale versée par la partie défenderesse ne ressortent pas de la lettre de licenciement.

Il fait encore valoir que la lettre de licenciement ne mentionne pas qu'il a exercé des pressions lors des élections de la délégation du personnel, ni qu'il a à quatre-vingt-neuf reprises envoyé les mêmes photos à la partie défenderesse.

Il fait finalement valoir que personne ne peut avoir accès aux liens qui sont indiqués dans la lettre de motifs.

Le requérant fait ainsi valoir qu'on ignore si ces liens concernent des photos.

2) Quant aux motifs du jugement

D'après l'article L.124-10(3) du code du travail, la notification de la résiliation immédiate pour motif grave doit être effectuée au moyen d'une lettre recommandée à la poste énonçant avec précision le ou les faits reprochés au salarié et les circonstances qui sont de nature à leur attribuer le caractère d'un motif grave.

Les motifs du congédiement doivent être fournis avec une précision telle que leur énoncé même en révèle la nature et la portée exacte et permette d'une part au salarié d'apprécier s'ils ne sont pas

illégitimes ou si le congédiement n'a pas le caractère d'un acte économiquement ou socialement anormal et, d'autre part, de faire la preuve de la fausseté ou de l'inanité des griefs invoqués.

L'article L.124-10(3) précité permet à la partie qui subit la résiliation du contrat de connaître exactement le ou les faits qui lui sont reprochés et de juger ainsi, en pleine connaissance de cause, de l'opportunité d'une action en justice de sa part en vue d'obtenir paiement des indemnités prévues par la loi en cas de congédiement abusif.

Cette disposition empêche en outre l'auteur de la résiliation d'invoquer a posteriori des motifs différents de ceux qui ont réellement provoqué la rupture.

Elle permet finalement au juge d'apprécier la gravité des fautes commises et d'examiner si les griefs invoqués devant lui s'identifient à ceux notifiés par l'employeur à son salarié dans la lettre énonçant les motifs du congédiement.

Cette prescription est d'ordre public et il appartient au tribunal d'examiner si les motifs invoqués à l'appui du congédiement sont suffisamment précis étant donné que l'énoncé précis des motifs constitue une garantie contre toute mesure arbitraire en cas de licenciement.

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

La précision des motifs ne se déduit ainsi pas du seul fait que le salarié a pris position par rapport aux différents griefs qui lui sont reprochés, mais il faut que les faits soient énoncés avec suffisamment de précision pour que les juges puissent eux aussi apprécier leur gravité et vérifier si les motifs invoqués et les faits se trouvant à leur base, discutés, affirmés ou combattus devant eux s'identifient à ceux sur lesquels l'employeur s'est appuyé dans la lettre énonçant les motifs du licenciement.

L'employeur indique partant les motifs du licenciement avec précision dans la lettre de congédiement s'il y précise la nature des fautes que le salarié aurait commises dans l'exercice de ses fonctions, les circonstances de fait et de temps entourant les fautes reprochées, ainsi que les circonstances qui sont de nature à attribuer aux fautes ainsi reprochées le caractère d'un motif grave.

Or, si la partie défenderesse a indiqué dans la lettre de licenciement la nature des fautes que le requérant aurait commises dans l'exercice de ses fonctions, elle n'y a notamment pas précisé les circonstances de fait et de temps entourant les faits reprochés.

En ce qui concerne plus particulièrement les liens que la partie défenderesse a indiqués dans la lettre de licenciement, il ne peuvent pas être consultés par le tribunal de ce siège, de sorte que ce dernier n'est à la lecture de cette lettre pas en mesure d'apprécier la gravité des faits reprochés.

La partie défenderesse n'a partant pas indiqué les motifs du licenciement avec précision dans la lettre de licenciement.

L'imprécision des motifs étant assimilée à une absence de motifs, le licenciement que la partie défenderesse a prononcé à l'encontre du requérant par courrier daté du 13 mai 2024 doit être déclaré abusif.

D. 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.

a) Quant au dommage matériel

1) 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 2.896,71 € à titre de réparation du préjudice matériel qu'il aurait subi du fait de son licenciement abusif.

À l'appui de sa première demande indemnitaire, le requérant a effectué le décompte suivant :

cf. décompte :

La partie défenderesse, qui soutient que le licenciement est fondé, demande le rejet de la première demande indemnitaire du requérant.

La partie défenderesse fait finalement valoir que le requérant a entretemps créé sa propre société de nettoyage.

Le requérant fait finalement valoir qu'il a tenté de s'inscrire comme entrepreneur, mais que cela n'a pas marché.

2) 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.

Or, le requérant, qui est a été licencié avec effet immédiat le 13 mai 2024 et qui a retrouvé un nouvel emploi le 13 septembre 2024, n'a pour la période allant du 13 mai au 13 septembre 2024 versé aucune demande d'emploi au dossier.

Le requérant est partant resté en défaut de démontrer qu'il a activement cherché un nouvel emploi immédiatement après son licenciement.

Le requérant n'a partant pas démontré qu'il a fait tous les efforts nécessaires pour trouver un nouvel emploi et pour minimiser son dommage, de sorte qu'il doit être débouté de sa demande en réparation du préjudice matériel qu'il aurait subi du fait de son licenciement abusif.

b) Quant au dommage moral

1) Quant aux moyens des parties au litige

Le requérant demande ensuite à voir condamner la partie défenderesse à lui payer le montant de 5.000.- € à titre de réparation du préjudice moral qu'il aurait subi du fait de son licenciement abusif. La partie défenderesse demande également à voir débouter le requérant de sa deuxième demande indemnitaire alors que le licenciement serait fondé.

2) 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 2.000.- €

c) Quant à l'indemnité compensatoire de préavis

1) Quant aux moyens des parties au litige

Le requérant demande ensuite à voir condamner la partie défenderesse à lui payer le montant de $[2(\text{mois}) \times 2.981,86 \text{ €}(\text{salaire mensuel}) =] 5.963,72 \text{ €}$ à titre d'indemnité compensatoire de préavis.

La partie défenderesse demande encore le rejet de la troisième demande indemnitaire du requérant alors que le licenciement serait fondé.

2) Quant aux motifs du jugement

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 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, 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. ».

Etant donné que le licenciement du requérant a été déclaré abusif et que le requérant a auprès de la partie défenderesse une ancienneté de services continus inférieure à cinq ans, sa demande en paiement d'une indemnité compensatoire de préavis doit être déclarée fondée pour le montant réclamé de 5.963,72 €

d) Quant à l'indemnité pour irrégularité formelle du licenciement

Etant donné que le licenciement a été déclaré abusif quant au fond, la demande du requérant en paiement d'une indemnité pour irrégularité formelle de son licenciement doit au vu des considérations qui précèdent être déclarée non fondée.

II. Quant aux chèques-repas

A. Quant aux moyens des parties au litige

Le requérant demande ensuite à voir condamner la partie défenderesse à lui payer le montant de 1.554.- € à titre de ses chèques-repas pour les mois de novembre à mai 2024.

Il demande plus particulièrement le montant de 129,50 € à titre de ses chèques-repas pour le mois de novembre 2023 et de mai 2024 et le montant de 259.- € à titre de ses chèques-repas pour les mois de décembre 2023, ainsi que pour les mois de janvier à avril 2024.

Il fait valoir à l'appui de sa demande qu'il avait droit, depuis le début des relations de travail, à des chèques-repas d'une valeur de 259.- € par mois.

Il fait encore valoir que par mail du 15 novembre 2023, la partie défenderesse a décidé sans rime, ni raison, de mettre fin à la pratique des chèques-repas, malgré le fait que ces chèques-repas constituaient un droit acquis, de par la permanence et la fixité avec lesquels ils ont été payés.

Le requérant fait finalement valoir que par le retrait des chèques-repas, il a subi un préjudice total de 1.554.- €

La partie défenderesse n'a pas pris position sur la quatrième demande du requérant.

B. Quant aux motifs du jugement

Le contrat de travail ne contient aucune stipulation relative à la remise de chèques-repas au requérant

Le requérant est encore resté en défaut de prouver qu'il a signé un avenant à son contrat de travail relativement à l'attribution de chèques-repas.

Les chèques-repas ne constituent partant pas un élément de rémunération, de sorte que la demande du requérant en paiement de chèques-repas doit être déclarée non fondée.

III. Quant à l'indemnité forfaitaire pour l'utilisation par le requérant de son véhicule privé

A. Quant aux moyens des parties au litige

Le requérant demande ensuite à voir condamner la partie défenderesse à lui payer le montant de 1.300.- € à titre d'indemnité forfaitaire pour l'utilisation de son véhicule privé.

Il fait valoir à l'appui de sa cinquième demande que son contrat de travail prévoit en son article 10.4 que « *le salarié s'engage à utiliser son véhicule privé afin de se rendre sur les différents lieux d'intervention, l'employeur attribuera une indemnité forfaitaire de 200.- € par mois pour son utilisation.* ».

Le requérant fait finalement valoir que pour des raisons incompréhensibles, la partie défenderesse ne lui a plus réglé cette indemnité forfaitaire depuis le mois de novembre 2023, de sorte qu'il pourrait encore prétendre à cette indemnité pour les mois de novembre 2023 à la mi-mai 2024, soit au montant de [6,5(mois) X 200.- €=] 1.300.- €

La partie défenderesse n'a pas non plus pris position sur la cinquième demande du requérant.

B. Quant aux motifs du jugement

Aux termes du point 10.4 du contrat de travail :

« *Le salarié s'engage à utiliser son véhicule privé afin de se rendre sur les différents lieux d'intervention.*

L'employeur attribuera une indemnité forfaitaire de 200,00 EUR (deux cents euros) par mois pour son utilisation. ».

Le requérant pouvait partant d'après son contrat de travail prétendre à une indemnité forfaitaire de 200.- € pour l'utilisation de son véhicule privé pour se rendre sur les lieux d'intervention.

Or, la partie défenderesse est restée en défaut de prouver qu'elle a payé au requérant cette indemnité forfaitaire pour la période allant de novembre 2023 au 13 mai 2024, de sorte que la demande du requérant en paiement d'une indemnité forfaitaire pour l'utilisation de son véhicule privé doit être déclarée fondée pour le montant réclamé de 1.300.- €

IV. Quant à la demande reconventionnelle

A. Quant aux moyens des parties au litige

A l'audience du 17 février 2026, la partie défenderesse a formulé une demande reconventionnelle tendant à voir condamner le requérant à lui payer le montant de 4.369,68 € à titre d'indemnité pour procédure abusive et vexatoire.

Le requérant conteste la demande reconventionnelle formulée par la partie défenderesse.

Le requérant fait en effet valoir que la procédure n'est en l'espèce pas vexatoire et abusive alors qu'il aurait à juste titre contesté son licenciement.

B. Quant aux motifs du jugement

En ce qui concerne la demande reconventionnelle basée sur l'article 6-1 du code civil, qui est recevable en la forme, il est de principe que l'exercice d'une action en justice ne dégenère en faute que si elle constitue un acte de malice ou de mauvaise foi ou au moins une erreur grossière équipollente au dol ou si le demandeur a agi avec une légèreté blâmable.

Il convient de sanctionner, non pas le fait d'avoir exercé à tort une action en justice ou d'y avoir résisté injustement, puisque l'exercice d'une action en justice est libre, mais uniquement le fait d'avoir abusé de son droit en commettant une faute indépendante du seul exercice des voies de recours.

Cette faute intentionnelle engage la responsabilité civile de la partie demanderesse à l'égard de la partie défenderesse, si cette dernière prouve avoir subi un préjudice.

En l'espèce, le requérant a partiellement obtenu gain de cause, de sorte qu'il n'a pas agi de mauvaise foi ou avec une légèreté blâmable.

La demande reconventionnelle basée sur l'article 6-1 du code civil doit partant être déclarée non fondée.

V. Quant à la demande du requérant en allocation d'une indemnité de procédure

Le requérant demande finalement sur base de l'article 240 du nouveau code de procédure civile une indemnité de procédure d'un montant de 1.000.- € pour l'affaire introduite par la requête du 31 juillet 2024 et une indemnité de procédure d'un montant de 500.- € pour l'affaire introduite par la requête du 27 août 2024.

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,

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

joint les demandes introduites par le requêtes des 31 juillet et 27 août 2024 ;

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 2.896,71 €;

lui **donne** finalement **acte** qu'il augmente sa demande en paiement d'une indemnité compensatoire de préavis à la somme de 5.963,72 €;

dit que la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) s.à r.l. n'a pas licencié le requérant oralement en date du 13 mai 2024 ;

déclare le licenciement que la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) s.à r.l. a prononcé à l'encontre de PERSONNE1.) en date du 13 mai 2024 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 2.000.- €;

déclare fondée sa demande en paiement d'une indemnité compensatoire de préavis pour le montant de 5.963,72 €;

déclare non fondée sa demande en paiement d'une indemnité pour irrégularité formelle de son licenciement et la rejette ;

déclare non fondée sa demande en paiement de chèques-repas et la rejette ;

déclare fondée sa demande en paiement d'une indemnité forfaitaire pour l'utilisation de son véhicule privé pour le montant de 1.300.- €;

partant **condamne** la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) s.à r.l. à payer à PERSONNE1.) le montant de (2.000.- €+ 5.963,72 €+ 1.300.- €=) 9.263,72 €avec les intérêts légaux sur le montant de 7.963,72 €à partir du 31 juillet 2024, date du dépôt de la première requête, et sur le montant de 1.300.- €à partir du 27 août 2024, date du dépôt de la deuxième requête, chaque fois jusqu'à solde ;

déclare non fondée la demande reconventionnelle de la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) s.à r.l. et la rejette ;

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

partant **condamne** la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) s.à r.l. à payer à PERSONNE1.) le montant de 1.000.- €sur base de l'article 240 du nouveau code de procédure civile ;

condamne la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) s.à r.l. 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