Texte pseudonymisé

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

Répertoire no. : 889/2025
E-TRAV-201/24

Audience publique du 1er avril 2025

Le tribunal du travail d'Esch-sur-Alzette, arrondissement judiciaire et Grand-Duché de Luxembourg, a rendu le jugement qui suit :

Dans la cause entre :

PERSONNE1.), demeurant à L-ADRESSE1.),

- ***partie demanderesse* -,** comparant en personne,

et :

la société SOCIETE1.), 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 défenderesse* -,** comparant par Monsieur PERSONNE2.), gérant,

---

Faits:

L'affaire fut introduite suivant requête déposée au greffe du tribunal du travail d'Esch-sur-Alzette en date du 21 novembre 2024, laquelle requête demeure annexée à la minute du présent jugement.

Les parties furent convoquées par la voie du greffe à comparaître devant le tribunal du travail d'Esch-sur-Alzette à l'audience publique du 10 décembre 2024, date à laquelle l'affaire fut refixée au 4 mars 2025, date à laquelle l'affaire fut utilement retenue.

A cette audience publique les parties furent entendus en leurs conclusions.

Le tribunal du travail prit l'affaire en délibéré et rendit à l'audience publique de ce jour, à laquelle le prononcé avait été fixé, le

jugement

qui suit:

Par requête du 21 novembre 2024, PERSONNE1.) a fait convoquer la société SOCIETE1.) devant le Tribunal du travail de ce siège pour voir dire la rupture du contrat de travail avec effet immédiat intervenue le 6 octobre 2024 abusive.

Il réclame paiement des arriérés de salaire pour la période du 2 septembre au 11 octobre 2024 en indiquant que son salaire mensuel s'élevait au montant de 5.800.- euros. Il demande encore une indemnité de préavis ainsi que l'indemnisation de son dommage moral subi.

Le requérant fait encore valoir avoir fait des commandes pour le compte de son employeur sur le site internet SOCIETE2.) pour un coût de 324,13.- euros, montant dont il demande remboursement. En outre il aurait encore travaillé dans un autre établissement de l'employeur et réclame à ce titre paiement d'un montant de 577,35.- euros.

Finalement, PERSONNE1.) conclut encore à la condamnation de la société SOCIETE1.) SARL à lui payer le montant de 1.642,50.- euros du chef de 73 heures supplémentaires prestées pour son compte.

La demande, introduite dans les forme et délai de la loi, est recevable.

A l'audience des plaidoiries du 4 mars 2025, le requérant a renoncé à la demande relative au paiement des heures supplémentaires. Il y a lieu de lui en donner acte.

<u>Moyens et prétentions des parties</u>

A l'appui de sa demande, PERSONNE1.) explique avoir travaillé pour le compte de la société SOCIETE1.) à compter du mois de septembre 2024. Il explique à cet égard que l'employeur lui aurait promis un contrat de travail à durée indéterminée avec une période d'essai de six mois. Un salaire mensuel brut de 5.800.- euros aurait été convenu entre parties avec une augmentation à 6.500.- euros à la fin de la période d'essai.

Le requérant soutient qu'il était prévu qu'il exercerait les fonctions de chef de cuisine, et dans ce contexte il aurait été amené à élaborer la carte du nouveau restaurant, les fiches techniques de chaque plat, la liste des allergènes et aurait dû faire les commandes auprès des fournisseurs.

A côté de ses fonctions de chef de cuisine, il aurait cependant encore exercé les fonctions de pâtissier, de cuisinier, de chef de parti et d'aide cuisinier.

En date du 6 octobre 2024 il aurait été licencié avec effet immédiat par message WhatsApp.

A l'audience des plaidoiries le requérant soutient qu'aucun contrat de travail n'aurait été signé entre parties, de sorte qu'il y aurait lieu de considérer qu'il a travaillé sous contrat de travail à durée indéterminée depuis le 2 septembre 2024.

La société SOCIETE1.) conteste les différentes demandes formulées par le requérant. Elle donne à considérer que le contrat de bail pour le restaurant pour lequel PERSONNE1.) devait être engagé n'a été signé que le 1er octobre 2024 de sorte que le requérant ne saurait prétendre avoir travaillé pour son compte depuis le mois de septembre 2024. Elle explique encore qu'un contrat de travail aurait été signé entre parties en date du 17 septembre 2024 avec effet au 1er octobre 2024.

L'employeur soutient avoir appelé le requérant en date du 6 octobre 2024 pour arrêter la relation de travail. Il conteste avoir résilié le contrat de travail par message WhatsApp et soutient qu'il ne serait pas l'interlocuteur du requérant dans les messages WhatsApp versés par le requérant aux débats. Il s'agirait d'un faux confectionné par PERSONNE1.).

Motifs de la décision

- Quant au début des relations de travail entre parties

Dans la mesure où PERSONNE1.) soutient que la relation de travail entre parties a commencé en date du 2 septembre 2024, il lui incombe de rapporter la preuve du contrat de travail par lui allégué et plus spécialement du lien de subordination qui le caractérise. L'existence d'un contrat de travail ne dépend ni la volonté exprimée par les parties, ni de la dénomination de la qualification qu'elles ont donné à leur convention, mais des conditions de fait dans lesquelles s'exerce l'activité du salarié.

Il incombe au demandeur rapporter la preuve du contrat de travail qu'il invoque et plus spécialement d'en établir l'élément essentiel à savoir l'existence de rapport de subordination juridique plaçant le salarié sous l'autorité de l'employeur qui lui donne des ordres concernant l'exécution du travail, en contrôle l'accomplissement et en vérifie les résultats (cf. C.S.J., 24 mai 2012, n° 37440).

En l'espèce, force est de constater que PERSONNE1.) se base sur un échange WhatsApp qu'il aurait eu avec l'employeur dès le mois d'août 2024, cela afin d'organiser l'ouverture du nouveau restaurant de la société SOCIETE1.) SARL.

Or, ces messages, dont l'employeur conteste être l'interlocuteur, ne sont pas de nature à établir une relation de travail sous un lien de subordination. Au vu des messages visés il est établi qu'il y a eu un contact entre les parties au sujet d'un restaurant, mais aucun élément du dossier ne permet de retenir que PERSONNE1.) s'est trouvé dans une relation de subordination à l'égard de la société à responsabilité limité SOCIETE1.).

Dans ces conditions, il y a lieu de retenir qu'il n'est pas établi en cause que PERSONNE1.) a travaillé pour le compte de la partie défenderesse depuis le 2 septembre 2024.

L'employeur verse aux débats un contrat de travail signé par les deux parties en cause. Aux termes de ce contrat PERSONNE1.) est engagé par la société SOCIETE1.) à compter du 1er octobre 2024 en qualité de *cuisinier qualifié* à raison de 40 heures par semaine. Le contrat de travail comprend encore une période d'essai de six mois et il fixe le revenu mensuel brut au montant de 3.085,11.- euros.

Le requérant soutient qu'il s'agit d'un faux et qu'il n'aurait jamais signé un tel contrat de travail.

A cet égard le tribunal rappelle que ce contrat de travail a été remis au tribunal par la société SOCIETE1.) déjà lors de l'audience des plaidoiries du 10 décembre 2024 et que le requérant avait annoncé déposer plainte pour faux auprès de la police.

Or, il s'avère qu'aucune plainte n'a été déposée par PERSONNE1.) à ce jour.

En outre, aucun élément du dossier ne permet de retenir que le contrat de travail versé par l'employeur constituerait un faux.

Le tribunal retient dès lors que les relations de travail entre parties ont débuté le 1er octobre 2024.

- Quant à la résiliation du contrat de travail

Il y a lieu de rappeler que le contrat de travail de travail à durée indéterminée conclu entre parties prévoit que l'entrée en fonction effective de PERSONNE1.) est fixée au 1er octobre 2024 et que le contrat de travail est conclu à titre d'essai pour une période de six mois.

Tandis que le requérant explique que l'employeur a résilié le contrat de travail par message WhatsApp en date du 6 octobre 2024, l'employeur, tout en contestant avoir fait une résiliation par message écrit, admet avoir appelé le requérant pour lui annoncer la fin des relations de travail entre parties.

Il est incontestable que cette résiliation du contrat de travail a été faite en violation des dispositions du Code du travail et plus précisément de l'article L.124-10. En effet, il est de principe qu'un licenciement sans préavis, qui intervient comme en l'espèce dans une période d'essai, doit être motivé de façon précise à l'instar du licenciement avec effet immédiat dans un contrat à durée indéterminée (C.S.J., 8 décembre 2011, n°36454). Or, l'employeur, en licenciant le salarié par voie téléphonique, comme il le prétend, n'a pas respecté la procédure prescrite en cas de licenciement avec effet immédiat.

Il s'ensuit que la résiliation du contrat de travail est abusive en l'espèce.

➢ Quant aux prétentions financières

PERSONNE1.) réclame des arriérés de salaire, une indemnité compensatoire de préavis, le paiement des heures de travail prestées dans le restaurant à ADRESSE3.), le remboursement des frais qu'il a engagés pour l'achat du matériel pour le restaurant, ainsi que l'indemnisation du dommage moral subi.

- Quant aux arriérés de salaire

A l'audience des plaidoiries le requérant conclut à la condamnation de la partie défenderesse à lui payer des arriérés de salaire pour la période du 2 septembre 2024 au 6 octobre 2024. Il affirme n'avoir perçu aucun salaire au cours de la relation de travail.

La société SOCIETE1.) en revanche, soutient avoir payé les salaires pour la période du 1er au 6 octobre 2024. A l'appui de ses dires elle verse tant la fiche de salaire du mois d'octobre 2024 qu'un extrait du virement fait au requérant.

A cet égard, il convient de rappeler que PERSONNE1.) n'a pas rapporté la preuve avoir travaillé pour le compte de la société SOCIETE1.) avant le mois d'octobre 2024. Dans ces conditions il ne saurait prétendre qu'au paiement du salaire pour la période du 1er au 6 octobre 2024, à savoir au montant de 913,05.- euros brut, soit au montant de 811,31.- euros net. Il y a lieu de rappeler que le salaire mensuel fixé dans le contrat de travail est de 3.085,11.- euros.

Il résulte encore de l'avis de débit versé par la société défenderesse que le montant de 811,31.- euros a été viré sur le compte bancaire de PERSONNE1.), de sorte que la demande de ce chef est à rejeter.

- Quant à l'indemnité de préavis

Le requérant réclame le paiement d'une indemnité de préavis de quatre à six mois de salaire.

Le tribunal rappelle que le salarié licencié abusivement en période d'essai, ne peut, à défaut de disposition légale spéciale, prétendre à une indemnité compensatoire forfaitaire de préavis. Il a toutefois droit à la réparation du préjudice effectivement subi.

PERSONNE1.) a donc, en principe, droit à être indemnisé du préjudice par lui subi en raison de la résiliation abusive de son contrat à l'essai.

Il est de jurisprudence constante, que si le salarié irrégulièrement licencié pendant la période d'essai ne peut prétendre à se voir dédommager de la perte d'un contrat définitif ou de la perte de salaires qu'il aurait pu toucher pendant une période de référence fixée, il est cependant en droit de réclamer, à titre de dédommagement, l'allocation d'une indemnité pour la période de préavis non respecté par l'employeur (C.S.J., 3ème, 24 mai 2012, n° 37440 du rôle).

Ainsi, il y a lieu de considérer que si la société SOCIETE1.) avait observé les règles applicables en matière de résiliation en cours de période d'essai, le contrat de travail aurait été exécuté pendant au moins la période minimale de deux semaines. Par ailleurs, et toujours à défaut de motif grave, la résiliation n'aurait pu intervenir que moyennant un préavis qui en l'espèce aurait été de vingt-quatre jours, de sorte que la relation de travail aurait, au plus tôt, pu prendre fin à la date du 8 novembre 2024.

Dès lors, le préjudice subi par le requérant est à fixer au montant égal à la perte de salaire qu'il a subi suite au non-respect du préavis qui, au regard de sa période d'essai de six mois, était de 24 jours selon l'article L.121-5 du Code du travail, auquel il y a lieu d'ajouter 8 jours au titre de la période minimale pendant laquelle le contrat de travail ne peut pas être résilié.

Le salaire mensuel brut ayant été fixé au contrat de travail au montant de 3.085,11.- euros, la demande du requérant est en conséquence à déclarer fondée pour la somme de [(3.085,11 / 30) x 32] = 3.290,78.- euros.

Il y a dès lors lieu de condamner la société SOCIETE1.) à payer à PERSONNE1.) le montant de 3.290,78.- euros à titre d'indemnisation du préjudice subi pour la période du 7 octobre au 8 novembre 2024.

La demande en indemnisation du préjudice matériel supplémentaire réclamé par le requérant est à rejeter, faute d'être établi.

- <u>Quant à l'indemnisation des heures de travail prestées dans le restaurant à ADRESSE3.)</u>

Le requérant conclut encore à la condamnation de la partie adverse au paiement d'un montant de 577,35.- euros pour des heures qu'il aurait prestées en date des 4 et 21 septembre 2024 pour le compte de la société SOCIETE1.).

Tel que relevé ci-dessus, la preuve de l'existence d'un contrat de travail entre parties pour la période antérieure au 1er octobre 2024 n'ayant pas été rapportée, la demande de ce chef est à rejeter.

- <u>Quant à la demande en remboursement du matériel acheté sur le site internet SOCIETE2.)</u>

PERSONNE1.) explique encore avoir commandé pour le compte de l'employeur du matériel de cuisine sur le site internet SOCIETE2.). Il aurait ainsi fait des commandes pour un prix total de 324,13.- euros, montant dont il demande remboursement.

Cette demande est contestée par la partie défenderesse.

Le tribunal constate que, face aux contestations de l'employeur, le requérant reste en défaut de prouver les dépenses engagées. Les confirmations de commandes versées, mêmes si elles indiquent comme adresse de livraison l'adresse de la société SOCIETE1.), ne permettent pas de retenir que les

commandes visées ont été faites à la demande de l'employeur et pour son compte.

Dans ces conditions, la demande de ce chef est à rejeter.

- Quant à l'indemnisation du préjudice moral

PERSONNE1.) conclut encore à l'indemnisation de son préjudice moral subi du fait de la résiliation abusive du contrat de travail.

Force est de constater que le requérant n'a ni chiffré cette demande dans la requête introductive d'instance, ni lors de l'audience des plaidoiries.

Cette demande est dès lors à déclarer irrecevable à défaut d'être déterminée.

PAR CES MOTIFS

Le tribunal du travail de et à Esch-sur-Alzette, siégeant en matière de contestations entre employeurs et salariés, statuant contradictoirement et en premier ressort ;

r e ç o i t la requête en la forme ;

d o n n e a c t e à PERSONNE1.) qu'il renonce à sa demande relative aux heures supplémentaires ;

c o n s t a t e que les relations de travail entre parties ont débuté le 1er octobre 2024 ;

d é c l a r e abusif la résiliation du contrat de travail intervenu le 6 octobre 2024 à l'égard de PERSONNE1.) ;

d i t la demande de PERSONNE1.) en indemnisation du préjudice matériel fondée ;

partant **c o n d a m n e** la société SOCIETE1.) à payer à PERSONNE1.) le montant de 3.290,78.- euros, avec les intérêts au taux légal à compter du 21 novembre 2024, jour de la demande en justice, jusqu'à solde ;

d i t la demande de PERSONNE1.) en paiement des arriérés de salaire non fondée ;

partant en déboute ;

d i t la demande de PERSONNE1.) relative à l'indemnisation des heures de travail prestées dans le restaurant à ADRESSE3.) non fondée ;

partant en déboute ;

d i t la demande de PERSONNE1.) relative au remboursement des commandes de matériel non fondée ;

partant en déboute ;

d i t irrecevable la demande en indemnisation du préjudice moral ;

c o n d a m n e la société SOCIETE1.) aux frais et dépens de l'instance.

Ainsi fait et jugé à Esch-sur-Alzette par le tribunal du travail d'Esch-sur-Alzette composé de:

Joëlle GEHLEN, président
Armand ROBINET, assesseur-employeur
Alain Pierre KINN, assesseur salarié,
Ben GAUDRON, greffier assumé,

et prononcé en audience publique à Esch-sur-Alzette par Joëlle GEHLEN, juge de paix, président,

et ont le président et le greffier signé le présent jugement.