

Texte pseudonymisé

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

Répertoire no. : 2373/2023
E-TRAV-24/21

Audience publique du 5 décembre 2023

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 par Maître Guillaume RAUCHS, avocat à la Cour, demeurant à Luxembourg,

et :

la société à responsabilité limitée 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 Maître Ludovic MATHIEU, en remplacement de Maître Elisabeth ALEX, avocats à la Cour, les deux demeurant à ADRESSE3.),

en présence de :

l'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, pris en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'Emploi, représenté par son Ministre d'Etat, dont les bureaux sont établis à ADRESSE4.), et pour autant que de besoin par son Ministre du Travail et de l'Emploi, dont les bureaux sont établis à ADRESSE5.), ayant dans ses attributions le Fonds pour l'Emploi,

- **partie intervenante** -, comparant par Maître Olivier UNSSEN, avocat à la Cour, demeurant à Luxembourg, faisant défaut à l'audience publique du 7 novembre 2023.

Faits:

L'affaire fut introduite suivant requête déposée au greffe du tribunal du travail d'Esch-sur-Alzette en date du 4 février 2021, 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 2 mars 2021, date à laquelle l'affaire fut refixée au 6 juillet 2021, date à laquelle l'affaire fut refixée au 7 décembre 2021, date à laquelle l'affaire fut refixée au 15 mars 2022, date à laquelle l'affaire fut refixée au 4 juillet 2022, date à laquelle l'affaire fut refixée au 6 décembre 2022, date à laquelle l'affaire fut refixée au 7 mars 2023, date à laquelle l'affaire fut refixée au 13 juin 2023, date à laquelle l'affaire fut refixée au 7 novembre 2023, date à laquelle l'affaire fut utilement retenue.

A cette audience publique les mandataires des 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 déposée au greffe de la justice de paix de et à Esch-sur-Alzette en date du 4 février 2021, PERSONNE1.) demanda la convocation de la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) SARL, à comparaître devant le tribunal du travail de et à Esch-sur-Alzette, siégeant en matière de contestations entre employeurs et salariés, aux fins de l'y entendre condamner à lui payer suite à son licenciement avec préavis, qu'il qualifia d'abusif, les montants suivants :

- Indemnisation du préjudice matériel : 20.000.- euros
- Indemnisation du préjudice moral : 25.000.- euros

ces montants avec les intérêts légaux à partir de la demande en justice, jusqu'à solde.

Le requérant a encore conclu à la condamnation de la partie défenderesse à lui payer le montant de 80.285,06.- euros à titre d'heures supplémentaires prestées et non réglées entre le 4 février 2018 et le mois de janvier 2020.

Finalement, il a sollicité l'allocation d'une indemnité de procédure de 1.500.- euros sur base de l'article 240 du nouveau code de procédure civile et a conclu à l'exécution provisoire du jugement.

Par la même requête, PERSONNE1.) a fait convoquer l'Etat du Grand-Duché de Luxembourg, pris en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'Emploi, sur base de l'article L.521-4 du Code du Travail.

Moyens et prétentions des parties

A l'appui de sa demande PERSONNE1.) expose que suivant contrat de travail à durée indéterminée il est entré aux services de la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) SARL en qualité de *chargé d'affaires chauffage/sanitaire* à compter du 2 octobre 2017.

Par courrier du 14 janvier 2020, l'employeur aurait procédé à son licenciement avec le préavis légal de deux mois. PERSONNE1.) explique qu'après avoir, par courrier du 11 février 2020, sollicité de son employeur la communication des motifs gisant à la base de son licenciement, ce dernier aurait, par courrier notifié en date du 6 mars 2020, répondu dans les termes suivants :

(LETTRE)

Le requérant soutient avoir protesté contre ce licenciement par courrier du 25 mai 2020.

PERSONNE1.) considère ledit licenciement comme étant abusif alors que les motifs gisant à la base du licenciement ne seraient pas libellés avec suffisamment de précision.

A titre subsidiaire, il conteste le caractère réel et sérieux des motifs de licenciement invoqués par l'employeur et il les conteste pour le surplus formellement.

Il conclut ainsi au caractère abusif du licenciement et estime pouvoir prétendre à indemnisation.

Le requérant réclame en outre paiement des heures supplémentaires prestées en 2018, 2019 et 2020 et chiffre sa demande de ce chef au montant de 80.285,06.- euros.

La partie défenderesse s'oppose aux différentes demandes formulées par la partie requérante.

Elle conclut tout d'abord à la forclusion de la demande au motif qu'elle n'aurait pas connaissance de la lettre de contestation du 25 mai 2020 dont le requérant fait état.

La société à responsabilité limitée SOCIETE1.) conclut encore *in limine litis* à la nullité de la requête pour cause de libellé obscur pour autant qu'elle concerne le paiement des heures supplémentaires.

En ce qui concerne le caractère régulier et justifié du licenciement, elle estime que par courrier de motivation du licenciement du 6 mars 2020, elle a précisé à suffisance les motifs à la base du licenciement qui seraient encore réels et sérieux, de sorte à justifier le licenciement avec préavis d'PERSONNE1.).

Finalement, la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) SARL conclut à l'incompétence territoriale du tribunal du travail d'ADRESSE3.) pour statuer sur le présent litige. Elle explique à cet égard que le requérant a effectué son travail sur l'ensemble du territoire du Grand-Duché de Luxembourg, de sorte que sa demande aurait dû être dirigée devant le tribunal du travail de Luxembourg.

A l'audience des plaidoiries du 7 novembre 2023 la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) SARL a sollicité, à titre reconventionnel, l'allocation d'une indemnité de procédure de 2.500.- euros sur base de l'article 240 du nouveau code de procédure civile.

Il y a lieu de lui en donner acte.

A la même audience des plaidoiries le représentant de l'Etat du Grand-Duché de Luxembourg, pris en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'Emploi, a demandé acte qu'il exerce son recours en vertu de l'article L.521-4 du Code du travail et a réclamé, aux termes de ses conclusions déposées au tribunal du travail, un montant total de 58.914,08.- euros, avec les intérêts à taux légal à compter du décaissement, sinon à partir de la demande en justice, jusqu'à solde, à l'employeur pour autant qu'il soit la partie mal fondée au fond du litige.

Il y a lieu de lui en donner acte.

Motifs de la décision

Quant à la forclusion

La société à responsabilité limitée SOCIETE1.) SARL prétend que le requérant est forclos à agir contre son licenciement alors qu'il n'aurait pas protesté contre le licenciement et que la requête n'aurait pas été introduite dans le délai de trois mois à compter du licenciement.

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. »

Le requérant s'oppose à ce moyen en soutenant qu'il a, par le biais de son mandataire, protesté contre le licenciement en date du 25 mai 2020.

A l'appui de ses dires il verse, en cours de délibéré, tant le courrier du 25 mai 2020 duquel ressort qu'il a été envoyé par voie recommandée, que le récépissé de la poste permettant de constater qu'il a été réceptionné par la partie défenderesse en date du 27 mai 2020.

Une réclamation écrite ayant dès lors été introduite dans le délai de trois mois et la requête déposée dans le délai d'une année après cette réclamation, il y a lieu de rejeter le moyen de forclusion soulevé.

Quant à la compétence territoriale

La société à responsabilité limitée SOCIETE1.) SARL a, après le développement de sa défense au fond, conclu à l'incompétence territoriale du tribunal du travail d'Esch-sur-Alzette, au motif que PERSONNE1.) aurait effectué son travail sur tout le territoire du Grand-Duché de Luxembourg.

Le requérant reproche à la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) SARL de ne pas avoir soulevé ce moyen avant toute défense au fond.

Il est de jurisprudence constante que le déclinatoire de compétence territoriale est un moyen d'ordre privé qui doit être soulevé *in limine litis*, sinon l'irrégularité alléguée est couverte, le plaideur étant censé avoir renoncé à l'opposer et avoir accepté la compétence territoriale du juge de paix saisi.

L'exception d'incompétence soulevée est dès lors à rejeter.

Quant au libellé obscur

La société à responsabilité limitée SOCIETE1.) SARL conclut à la nullité de la requête pour cause de libellé obscur pour autant qu'elle concerne le volet des heures supplémentaires.

Elle reproche à PERSONNE1.) de ne pas avoir présenté un décompte détaillé reprenant exactement les dates et les heures pour lesquelles il soutient avoir presté des heures supplémentaires. Il ne lui serait ainsi pas possible de préparer utilement sa défense.

Le tribunal rappelle à cet égard que les exigences de formes, s'agissant de requêtes en matière de droit du travail, sont définies par l'article 145, alinéa premier du nouveau code de procédure civile, ainsi rédigé « *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. ».

Pour qu'une demande en justice satisfasse aux dispositions de cet article et échappe à la sanction du libellé obscur, il faut qu'elle renferme l'indication exacte des prétentions de la partie demanderesse et la désignation des circonstances de fait qui forment la base de la demande. 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 (J-Cl. Wiwinius: L'exceptio obscuri libelli in Mélanges dédiés à Michel Delvaux, p. 290).

L'acte introductif d'instance doit, dès lors, fournir au défendeur les données pour que celui-ci ne puisse se méprendre quant à la portée, la cause et le fondement de l'action juridique de l'action dirigée contre lui.

C'est aux juges qu'il appartient d'apprécier si un libellé donné est suffisamment explicite (voir TISSIER ET DARRAS, Code de Procédure civile, T.1., sub. art. 61, n°325, p.345).

La nullité résultant de l'article 154 du nouveau code de procédure civile est une nullité de forme soumise à l'article 264 du nouveau code de procédure civile, donc à la preuve d'un grief (voir Cass 25 octobre 2001, n°50/01, 1798, C.S.J., 15 mai 2002, n°24 393 ; C.S.J., 26 juin 2002, BII 2/03, p 28).

En l'espèce, aux termes de la requête, la partie requérante demande au tribunal de condamner la partie défenderesse au montant de 80.285,06.- euros à titre de paiement des heures supplémentaires prestées en 2018, 2019 et 2020.

Il explique avoir travaillé 10 ½ heures par jour en semaine au lieu de 8 heures, ainsi que 9 ½ heures tous les samedis.

En 2018, il aurait ainsi depuis le 4 février 2018 travaillé 200 jours ouvrables et 38 samedis, en 2019 219 jours ouvrables et 42 samedis et en 2020 7 jours ouvrables et 1 samedi.

Au vu du libellé de la requête, le tribunal considère qu'PERSONNE1.) a fait un exposé sommaire de ses moyens.

L'employeur n'ayant pas pu se méprendre, dans ces circonstances, sur la nature et sur la portée des demandes adverses et ses droits de la défense ayant ainsi été sauvegardés, le moyen tiré du libellé obscur est à rejeter.

Quant à la régularité du licenciement

Aux termes de l'article L.124-5 (2) du Code du travail, l'employeur doit en cas de licenciement avec préavis et sur demande du salarié énoncer avec précision par lettre recommandée le ou les motifs du licenciement liés à l'aptitude ou à la conduite du travailleur ou fondés sur les nécessités du fonctionnement de l'entreprise, de l'établissement ou du service qui doivent être réels et sérieux.

Si cet article permet le licenciement avec préavis du salarié pour des motifs réels et sérieux fondés entre autres sur « *l'aptitude ou la conduite du salarié* », cette disposition prévoit impérativement l'énonciation précise des motifs, si le salarié en fait la demande.

Pareille disposition, qui constitue une garantie contre toute mesure arbitraire en cas de licenciement, doit entre autres permettre au salarié, étranger aux faits qui motivent la décision et dont il peut ignorer les raisons exactes, d'apprécier le caractère réel et sérieux du motif allégué (C.S.J., 22 avril 2010, 3^e, n° 34950 du rôle).

➤ Quant à la précision des motifs

En l'espèce, la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) SARL rappelle tout d'abord qu'PERSONNE1.) était engagé en qualité de *chargé d'affaire chauffage sanitaire* et qu'il lui appartenait dans cette fonction de diriger et de surveiller les chantiers pour compte de son employeur, de gérer les relations avec les clients et d'établir les devis pour les travaux à effectuer chez eux.

L'employeur explique ensuite que le licenciement trouve son origine dans le comportement difficile d'PERSONNE1.) et ses propos déplacés sur son lieu de travail, ainsi que dans son désintérêt grandissant pour son travail au profit de son propre projet de rénovation et de vente d'un immeuble sis à ADRESSE6.) et les problèmes relatifs à des factures qu'il a préparées pour l'employeur et adressées à soi-même.

L'employeur reproche encore au requérant une utilisation abusive du véhicule de service lui mis à disposition par l'employeur, sa « disparition » entre le 9 et le 14 janvier 2020, le fait de s'être présenté comme patron de l'entreprise auprès de clients, ainsi que d'avoir mis en place une déviation de la ligne téléphonique de son téléphone portable professionnel sur son téléphone portable privé.

Pour chacun de ces reproches l'employeur donne des exemples précis et circonstanciés situés dans le temps.

Ainsi en ce qui concerne le reproche relatif au comportement d'PERSONNE1.) sur son lieu de travail et qu'il a été l'auteur de brimades et d'insultes à l'égard d'PERSONNE2.), l'employeur relate exactement les propos tenus par lui à cet égard.

Au vu du libellé détaillé de ce reproche, le tribunal considère qu'il répond aux critères de précision exigés par la loi et la jurisprudence.

En ce qui concerne le reproche relatif au désintérêt d'PERSONNE1.) pour son travail au profit de son propre projet de rénovation d'un immeuble sis à ADRESSE6.), l'employeur explique que depuis le mois d'octobre 2019 jusqu'au jour de son licenciement, le requérant, sur son lieu de travail et pendant ses heures de travail, a passé d'innombrables appels téléphoniques avec des fournisseurs, des entreprises de construction, son avocat respectivement avec d'autres personnes impliquées dans ce projet et qu'il a traités des centaines d'emails dans ce contexte.

En outre, le requérant se serait régulièrement éclipsé des chantiers de l'employeur pour se rendre sur son chantier personnel.

Au vu de l'énoncé de ce motif de licenciement, le tribunal considère qu'il permet tant au salarié d'en rapporter la fausseté qu'au tribunal d'apprécier le caractère réel et sérieux.

Ensuite, l'employeur reproche à PERSONNE1.) d'avoir passé des commandes pour son compte personnel sans les avoir honorées. Au jour du licenciement, il serait ainsi redevable d'un montant de 7.180,09.- euros à l'égard de la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) SARL.

Le libellé de ce motif de licenciement répond également aux critères de précision retenus par la loi et la jurisprudence.

L'employeur reproche encore au requérant d'avoir fait une utilisation abusive du véhicule de service mis à sa disposition par l'employeur. Il est précisé dans ce contexte qu'PERSONNE1.) a causé trois accidents avec ce véhicule, le 11 juin 2018, le 11 février 2019 et le 29 novembre 2019, à chaque fois en raison du fait qu'il manipulait son téléphone portable pendant la conduite.

En date du 15 décembre 2019 il aurait cassé le moteur dudit véhicule alors qu'il n'a pas réagi aux voyants affichés sur le tableau de bord.

En outre, l'employeur aurait encore appris, par le biais du système GPS, que le requérant a effectué deux trajets privés, en date des 8 septembre 2019 et 5 octobre 2019, sans l'autorisation de son employeur.

Le tribunal considère que ce motif est également libellé avec suffisamment de précision pour permettre au requérant de savoir ce qui lui est reproché et au tribunal pour en apprécier le caractère réel et sérieux.

Finalement, l'employeur reproche au requérant de s'être présenté auprès de clients comme patron de la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) SARL. A cet égard l'employeur précise que tel a été le cas depuis janvier 2020 et il indique l'identité de deux clients ayant rapporté ces faits.

Dans le même contexte l'employeur explique qu'PERSONNE1.) a, sans l'autorisation de son employeur, fait une déviation des appels téléphoniques de son GSM professionnel sur son GSM privé et ce jusqu'au 9 janvier 2020, date à partir de laquelle il n'aurait plus été joignable pour les clients de la société.

A l'instar de l'employeur, le tribunal constate que le libellé de ce reproche gisant à la base du licenciement d'PERSONNE1.) répond également à suffisance aux critères de précision exigés par la loi et la jurisprudence pour permettre tant au requérant qu'au tribunal d'apprécier le caractère réel et sérieux de ce motif de licenciement.

L'intégralité des motifs seront dès lors analysés quant à leur caractère réel et sérieux.

➤ Quant au caractère réel et sérieux des motifs du licenciement

PERSONNE1.) fait plaider que les motifs de son congédiement ne sont ni réels et ni sérieux.

Les différents reproches formulés à son encontre ne seraient pas établis en cause, de sorte que le licenciement serait à déclarer abusif.

La société à responsabilité limitée SOCIETE1.) SARL, en revanche, conclut au caractère réel et sérieux des motifs énoncés dans la lettre de motivation du licenciement.

A titre subsidiaire, elle formule une offre de preuve pour établir la réalité des motifs de licenciement avancés à l'encontre d'PERSONNE1.).

A titre plus subsidiaire, pour le cas où le tribunal devait déclarer le licenciement abusif, la partie défenderesse conteste les montants réclamés par le demandeur à titre d'indemnisation de ses préjudices subis.

Il y a lieu de rappeler qu'il a été retenu par la jurisprudence que la cause réelle du licenciement implique un élément matériel, constitué par un fait concret susceptible d'être prouvé et un élément psychologique, c.-à-d. que le motif énoncé par l'employeur doit être exact et fournir la cause déterminante qui a provoqué la rupture (C.S.J., 30 juin 1994, n°14582 du rôle).

Afin d'établir le reproche relatif au désintérêt du requérant pour son emploi au profit d'un projet immobilier personnel à ADRESSE6.) et les problèmes liés au défaut de paiement de factures relatives à des travaux effectués par la société à responsabilité limitée SOCIETE1.), l'employeur se base notamment sur des factures établies par elle et concernant le chantier privé du requérant à ADRESSE6.) et un échange d'emails à ce sujet.

Or, le tribunal considère que ces pièces à elles seules ne permettent pas de retenir le caractère réel et sérieux de ce reproche. En effet, bien que les différentes factures relatives à ce chantier aient été adressées à

PERSONNE1.), il y a lieu de constater que l'employeur a adressé des emails à un certain PERSONNE3.).

L'employeur verse encore un relevé des trajets effectués par PERSONNE1.) avec le véhicule mis à sa disposition par l'employeur.

Ce relevé permet en effet de constater que le 8 septembre 2019 et le 5 octobre 2019, ce dernier s'est rendu à ADRESSE7.) en Allemagne.

Le requérant conteste le caractère licite de ces éléments de preuve.

Or, le contrat de travail signé entre parties prévoit à l'article 13.3 « ...nous vous informons que nous allons installer dans les véhicules d'entreprise un système de géolocalisation. »

En outre, il résulte de l'attestation testimoniale rédigée par PERSONNE4.) que, lors d'une réunion qui s'est tenue le 16 octobre 2017 dans les locaux de l'entreprise, tous les salariés de la société ont été informés que tous les véhicules étaient équipés d'un système de géolocalisation, de sa finalité ainsi que sur les modalités de fonctionnement de ce système.

Il s'ensuit que les relevés versés obtenus grâce au système de géolocalisation installé dans la voiture mise à disposition du salarié peuvent, en l'espèce, être pris en compte pour établir les déplacements privés de celui-ci.

Or, en l'absence d'autres éléments permettant d'établir les circonstances exactes de ces déplacements, ils ne sauront justifier à eux seuls un licenciement avec préavis.

En outre, l'employeur entend encore prouver les accidents de circulation dont PERSONNE1.) serait à l'origine par des rapports d'expertise dressés par la compagnie d'assurances SOCIETE2.), respectivement par deux constats amiables d'accidents remplis par le requérant. Un de ces constats a été dressé en date du 11 février 2019, tandis que l'autre, complètement illisible, ne permet pas de renseigner le tribunal sur la date des faits.

Le tribunal constate que ces documents permettent de retenir que le requérant est entièrement responsable de l'accident causé en juin 2018. La responsabilité des accidents reprochés à PERSONNE1.) qui se seraient produits en février et en novembre 2019 ne résulte pas des pièces soumises au tribunal.

Il résulte encore des pièces remises que ledit véhicule a été déclaré économiquement irréparable en janvier 2020. Or, il n'est en l'état actuel du dossier pas établi que le requérant serait à l'origine des dégâts allégués.

Aucun élément du dossier ne permet d'établir le reproche relatif au comportement difficile du requérant et des propos déplacés qu'il aurait formulé à l'encontre d'PERSONNE2.).

De même, le tribunal constate que le reproche relatif au désintérêt du requérant pour son travail au profit de son projet de rénovation et de vente d'immeuble sis à ADRESSE6.), ainsi que celui relatif à sa « disparition » du 9 au 14 janvier 2020 ne sont pas établis en l'état actuel du dossier.

En effet, il résulte d'un seul email émanant d'un client de l'entreprise qu'PERSONNE1.) aurait été injoignable entre le 13 et le 15 janvier 2020. Les autres emails dans lesquels il est reproché au requérant de pas répondre aux appels téléphoniques concernent la semaine du 5 février 2020.

Force est de constater que le caractère réel des motifs avancés à l'appui du licenciement d'PERSONNE1.) ne résulte pas des pièces versées aux débats.

Pour établir le caractère réel des motifs de licenciement, la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) a, à titre subsidiaire, formulée une offre de preuve par témoins.

Les motifs de licenciement, à les supposer établis, ne serait-ce que partiellement, étant de nature à constituer, le cas échéant, une cause sérieuse de nature à justifier le licenciement avec préavis prononcé en l'espèce, il y a lieu par conséquent et eu égard aux contestations d'PERSONNE1.), avant tout autre progrès en cause, de faire droit à l'offre de preuve formulée par la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) telle que reprise au dispositif du présent jugement.

Dans l'attente du résultat de cette mesure d'instruction, il y a lieu de surseoir à statuer quant aux demandes indemnitaires formulées.

Il y a encore lieu de réserver la demande de l'Etat du Grand-Duché de Luxembourg, pris en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'Emploi

Quant aux heures supplémentaires

PERSONNE1.) conclut encore à la condamnation de son ancien employeur à lui payer le montant de 80.285,06.- euros à titre d'heures supplémentaires qu'il auraient prestées entre le 3 février 2018 et le 14 janvier 2020, jour de son licenciement.

Il explique à ce sujet avoir travaillé systématiquement du lundi au vendredi de 7.30 h à 19 h, avec une heure de pause à midi, et chaque samedi de 7.30 h jusqu'à 18 h, avec une heure de pause à midi. Il aurait ainsi presté 10 ½ heures par jour en semaine et 9 ½ heures les samedis.

En 2018 il aurait ainsi travaillé 200 jours ouvrables et 38 samedis, en 2019 219 jours ouvrables et 38 samedis et en 2020 7 jours ouvrables et un samedi.

PERSONNE1.) soutient que l'employeur n'aurait ni compensé, ni rémunéré ces heures supplémentaires.

En application d'un taux horaire de 31,26.- euros et en tenant compte des majorations de 140%, le requérant réclame un total de 80.285,06.- euros à titre de rémunération des heures supplémentaires prestées.

La société à responsabilité limitée SOCIETE1.) SARL s'oppose à cette demande au motif que la prestation effective d'heures supplémentaires ne serait pas établie en cause.

Face aux contestations de son ancien employeur, PERSONNE1.) formule une offre de preuve, par laquelle il offre de prouver les horaires de travail indiqués ci-avant.

Le tribunal rappelle qu'il appartient au salarié, qui réclame à l'employeur le salaire correspondant à des heures de travail supplémentaires, d'établir non seulement qu'il a effectivement presté des heures supplémentaires, mais également qu'il les a prestées dans le cadre de son contrat de travail.

Il incombe ainsi au salarié, qui réclame le paiement d'heures supplémentaires prestées d'établir, face aux contestations de l'employeur, non seulement la prestation effective desdites heures supplémentaires, mais encore que celles-ci ont été prestées à la demande ou de l'accord de l'employeur.

Or, il y a lieu de constater que la demande ou l'accord de l'employeur à la prestation d'heures de travail excédant les heures prévues au contrat de travail ne résulte pas des éléments du dossier.

L'offre de preuve par voie testimoniale présentée par la partie requérante n'est pas pertinente ni concluante dans la mesure où elle ne tend pas à prouver la prestation d'heures supplémentaires par PERSONNE5.) à la demande de l'employeur ou de son accord.

La demande en paiement des heures supplémentaires est dès lors à rejeter.

Quant à la demande respective des parties en allocation d'une indemnité de procédure

Au vu de la mesure d'instruction ordonnée, il y a encore lieu de réserver les demandes respectives des parties en allocation d'une indemnité de procédure.

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 ;

r e j e t t e le moyen de forclusion soulevé ;

r e j e t t e le moyen d'incompétence territoriale soulevé ;

r e j e t t e le moyen du libellé obscur soulevé par la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) SARL ;

d o n n e a c t e à la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) SARL de sa demande reconventionnelle basée sur l'article 240 du nouveau code de procédure civile ;

d é c l a r e non fondée la demande d'PERSONNE1.) en paiement des heures supplémentaires ;

partant en déboute ;

avant tout autre progrès en cause

a d m e t la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) SARL à prouver par l'audition des témoins :

1. PERSONNE2.), demeurant à L-ADRESSE8.),
2. PERSONNE6.), demeurant à B-ADRESSE9.),

les faits suivants:

(LETTRE)

f i x e l'enquête au 4 janvier 2024, à la Justice de Paix à Esch-sur-Alzette, Place Norbert Metz, à 9.00 heures, salle d'enquête au premier étage ;

f i x e jour et heure pour la contre-enquête au 1^{er} février 2024 à 9.00 heures, au même endroit ;

c o m m e t à ces devoirs d'instruction le Présent du tribunal du travail ou tout autre juge de paix, respectivement juge délégué à la Justice de paix d'Esch-sur-Alzette ;

a c c o r d e à PERSONNE1.) un délai jusqu'au 15 janvier 2024 au plus tard pour indiquer les noms et qualités des témoins qu'il désire faire entendre lors de la contre-enquête ;

f i x e la continuation des débats à l'audience publique du 5 mars 2024 à 9.00 heures, salle 3 ;

r é s e r v e le surplus, ainsi que les frais.

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 FICKINGER, 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.