

Texte pseudonymisé

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

Répertoire n° 1397/24  
E-TRAV-211/22

## **Audience publique du 17 juin 2024**

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 F-ADRESSE1.),

- **partie demanderesse** - comparant par Maître Yannick BONDO, en remplacement de Maître Luca GOMES, avocats à Luxembourg,

et :

**la société à responsabilité limitée simplifiée 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 Karine BICARD, avocat à Esch-sur-Alzette,

et :

**l'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG**, pris en sa qualité de gestionnaire de l'Agence pour le développement de l'emploi, représenté par son Ministre d'Etat, dont les bureaux sont établis à Luxembourg, 2, Place de Clairefontaine, sinon par son Ministre du Travail et de l'Emploi, dont les bureaux sont établis à Luxembourg, 26, rue Zithe, ayant dans ses attributions l'Agence pour le développement de l'emploi, élisant domicile en l'étude de Maître Olivier UNSEN, avocat à Luxembourg,

- **partie intervenante** - faisant défaut à l'audience du 13 mai 2024.

**Faits**

L'affaire fut introduite suivant requête déposée au greffe du tribunal du travail d'Esch-sur-Alzette en date du 25 novembre 2022, laquelle requête demeure annexée à la minute du présent jugement.

Les parties ont été convoquées à l'audience publique du 9 janvier 2023, date à laquelle l'affaire fut fixée au 20 mars 2023.

Suite à trois remises ultérieures à la demande des parties, l'affaire fut utilement retenue à l'audience publique du 12 février 2024, avant d'être refixée au 13 mai 2024, l'audience n'étant plus utile.

A l'audience du 13 mai 2024 l'affaire fut utilement retenue.

A cette dernière audience, la partie demanderesse, comparant par Maître Yannick BONDO, ainsi que la partie défenderesse, comparant par Maître Karine BICARD, furent entendues en leurs explications et conclusions.

La partie intervenante ne comparut pas à l'audience du 13 mai 2024.

Sur ce, le tribunal 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 d'Esch-sur-Alzette en date du 25 novembre 2022, PERSONNE1.) demanda la convocation de son ancien employeur, la société à responsabilité limitée simplifiée SOCIETE1.) (ci-après : la société SOCIETE1.)), à comparaître devant le tribunal du travail de céans, siégeant en matière de contestations entre employeurs et salariés, aux fins de l'y entendre condamner à lui payer, suite à sa démission avec effet immédiat qu'il demanda à voir déclarer justifiée par les fautes graves de son employeur, les montants de :

- |   |             |
|---|-------------|
| - Indemnité compensatoire de préavis (2 mois) :         | 2.261,31 €  |
| - Préjudice matériel (6 mois) :                         | 6.783,92 €  |
| - Préjudice moral :                                     | 10.000,00 € |
| - Arriérés de salaire :                                 |             |
| o rémunération normale depuis le 09.11.2021 :           | 12.367,61 € |
| o heures supplémentaires :                              | 9.214,39 €  |
| o heures travaillées le dimanche :                      | 3.681,58 €  |
| o heures fériées travaillées :                          | 2.543,97 €  |
| - Préjudice moral pour                                  |             |
| o non-respect de la durée de travail :                  | 2.000,00 €  |
| o non-respect des règles de santé/sécurité au travail : | 1.000,00 €  |

soit en tout 49.853,78 € avec les intérêts légaux tels que spécifiés au dispositif de ladite requête.

Il demanda encore la majoration du taux d'intérêt légal de trois points à l'expiration d'un délai de trois mois à compter de la notification de la décision à intervenir.

Le requérant réclama ensuite la remise, sous peine d'astreinte, de ses fiches de salaire depuis le 9 novembre 2021, de son certificat U1, de son certificat de travail ainsi que de l'attestation patronale.

Il sollicita finalement une indemnité de procédure de 1.500 € sur base de l'article 240 du Nouveau code de procédure civile ainsi que l'exécution provisoire du jugement à intervenir.

Par cette même requête, PERSONNE1.) demanda encore la mise en intervention de l'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, pris en sa qualité de gestionnaire de l'Agence pour le développement de l'emploi, afin de lui permettre de faire valoir ses droits.

La requête, déposée dans les forme et délai de la loi, est recevable à cet égard.

Suivant courrier entré au greffe du tribunal du travail en date du 16 mars 2023, l'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, agissant en sa qualité de gestionnaire de l'Agence pour le développement de l'emploi, déclara ne pas avoir de revendications à faire valoir.

Il y a lieu de lui en donner acte et de le mettre hors cause.

A l'audience publique du 13 mai 2024, à laquelle l'affaire fut utilement retenue, le requérant déclara réduire sa demande relative au préjudice matériel au montant de 829,14 €

Il y a lieu de lui en donner acte.

### **Moyens et prétentions des parties :**

A l'appui de sa demande, PERSONNE1.) expose que suivant contrat de travail oral du 9 novembre 2021, il est entré aux services de la société défenderesse en qualité de « livreur » à concurrence d'une durée de travail convenue de vingt heures par semaine.

Il précise que bien que l'employeur lui a toujours promis un CDI à plein temps, ladite promesse n'a jamais été respectée.

Il expose ensuite que par contrat de travail écrit ayant pris effet le 20 juin 2022, l'employeur l'a engagé en qualité d'« aide-cuisinier », toujours à concurrence d'une durée de travail hebdomadaire de vingt heures.

Le requérant explique que depuis son embauche en novembre 2021, la société défenderesse ne l'a jamais affilié auprès de la sécurité sociale.

Il lui reproche encore de ne jamais l'avoir soumis à un examen médical d'embauche et de ne jamais lui avoir remis de fiches de salaire.

Il fait ensuite valoir que depuis le début de la relation contractuelle, la société défenderesse ne lui a remis qu'un montant de 4.000 € en liquide à titre de rémunération.

Le requérant expose finalement que depuis le 15 août 2022, l'employeur ne lui a plus fourni de travail et que suivant message du 18 août 2022, il lui a demandé de rester à la maison en attendant une éventuelle reprise.

Le salarié étant ainsi resté à la disposition de son employeur à partir du 15 août 2022 et ce dernier ne lui ayant plus fourni de travail, ni payé ses salaires malgré une mise en demeure du 4 octobre 2022, PERSONNE1.) explique avoir démissionné avec effet immédiat suivant courrier du 4 novembre 2022.

Il demande à voir déclarer ladite résiliation comme étant fondée et justifiée par les fautes graves de l'employeur et plus particulièrement par les comportements suivants :

- défaut d'affiliation à la sécurité sociale ;
- défaut d'examen médical d'embauche ;
- défaut de remettre les fiches de rémunération ;
- défaut de retenue d'impôt à la source ;
- défaut de fournir du travail de manière régulière ;
- défaut de payer ses salaires ;
- violation de la législation en matière de santé et sécurité au travail.

Le requérant considérant sa démission comme étant fondée et justifiée, il réclame le paiement d'une indemnité de préavis correspondant à deux mois de salaire, soit la somme de 2.261,31 €

Il réclame encore un montant de 829,14 € à titre de réparation de son préjudice matériel.

A cet égard, le requérant fait valoir que suite à sa démission du 4 novembre 2022, il a retrouvé un travail mieux rémunéré à partir du 1<sup>er</sup> décembre 2022.

Aux termes de son décompte remis à l'audience, le préjudice matériel ainsi réclamé correspondrait à ce que le requérant aurait gagné pendant la période du 9 novembre 2021 au 1<sup>er</sup> décembre 2021. Sur demande, il explique que le montant de 829,14 € constitue la différence, pendant ladite période, entre ce que l'employeur aurait dû payer et ce qu'il a effectivement payé.

PERSONNE1.) réclame ensuite l'indemnisation de son préjudice moral qu'il évalue à 10.000 €

Il estime par ailleurs que le montant de 4.000 € payé en liquide par l'employeur à titre de rétribution de ses heures de travail n'est manifestement pas suffisant.

Il fait en effet valoir sur base d'attestations testimoniales, d'un relevé d'heures manuscrit ainsi que d'un décompte rectifié à l'audience que pendant la période du 9 novembre 2021 au 4 novembre 2022, il a presté un total de 1.452,50 heures dont :

- plus de 514 heures supplémentaires ;
- 166 heures du dimanche ;
- 96,5 heures fériées ;
- 236 heures de mise à disposition (période à partir du 15 août 2022).

Le requérant réclame à ce titre le paiement des montants suivants :

- |  |             |
|--|-------------|
| - arriérés de salaire :                          | 12.367,61 € |
| - heures supplémentaires + majoration 40%:       | 9.214,39 €  |
| - heures du dimanche + majoration 70% :          | 3.681,58 €  |
| - heures fériées travaillées + majoration 100% : | 2.543,97 €  |

Il offre encore en preuve par l'audition du témoin PERSONNE2.) les faits suivants :

*« J'atteste avoir connu Mr M. PERSONNE1.) à la société SOCIETE1.) le samedi 20 Novembre 2021 et qu'il était ce jour là jusqu'à 23h alors que j'y était passé à 12h30.*

*J'ai également constaté que PERSONNE1.) n'avait pas de chaussure de sécurité.*

*Depuis ce jour, je suis retourné au fast-food et toute les fois où j'y suis allé et PERSONNE1.) y était. Environ 1 fois par semaine.*

*Depuis, je fréquente PERSONNE1.) car en plus de ça j'habite à ADRESSE3.) et on a pu se voir souvent en dehors de la société.*

*J'ai constaté lors de différents échanges avec PERSONNE1.), qu'il a rencontré beaucoup de problèmes avec la patronne.*

*-> heures supplémentaires non payées où il travaillait 7 jours sur 7.*

*Je sais qu'il n'a pas arrêté de lui réclamer un contrat, mais elle a toujours prétexter l'inscription à l'ADEM.*

*Depuis le 16 Aout elle lui a dit de ne pas venir en ce moment car le travail était calme et elle ne lui a jamais demandé de revenir ».*

PERSONNE1.) réclame encore un montant de 2.000 € à titre de dommages et intérêts pour violation de la législation relative à la durée du travail.

Il réclame finalement un montant de 1.000 € à titre de réparation du préjudice qu'il affirme avoir subi suite au non-respect par l'employeur des dispositions en matière de sécurité et de santé au travail.

La société à responsabilité limitée simplifiée SOCIETE1.) s'oppose à la demande.

En ce qui concerne la conclusion du contrat, elle explique que vers la fin de l'année 2021, PERSONNE1.) l'a contactée alors qu'il était à la recherche d'un travail.

N'ayant pas besoin d'un salarié à ce moment, elle explique lui avoir suggéré de s'inscrire à l'ADEM.

La société défenderesse explique ensuite qu'au courant du mois de mai 2022, elle a repris contact avec le requérant en vue d'une éventuelle embauche.

Or, elle prétend avoir dû constater à ce moment que son dossier auprès de l'ADEM n'était pas à jour de sorte qu'à défaut d'aide financière, il ne lui était pas possible de l'engager.

La société défenderesse fait encore valoir que suite à la régularisation dudit dossier, confirmé par un courrier de l'ADEM du 29 juin 2022, le requérant s'est vu embaucher en qualité d'aide-cuisinier à mi-temps, les parties ayant convenu d'une entrée en service à partir du 20 juin 2022 ainsi que d'une période d'essai de trois mois.

La société SOCIETE1.) conteste dès lors avoir procédé à une embauche dès le 9 novembre 2021, aucun contrat de travail n'ayant existé avant le 20 juin 2022.

Elle conteste encore avoir promis d'embaucher le salarié à concurrence d'une durée de travail de 40 heures.

Si elle admet finalement que le salarié a pu travailler « un petit peu » avant la signature de son contrat, elle considère toutefois qu'il s'agit là d'un simple essai, le requérant n'ayant pas établi l'existence d'un véritable contrat de travail le plaçant sous les ordres de l'employeur.

En ce qui concerne la résiliation du contrat de travail, la société SOCIETE1.) explique qu'à partir du 15 août 2021, le salarié n'a plus fourni aucune prestation de travail.

Elle explique encore qu'à son retour de congé en août 2021, sa gérante s'est vu informer que le requérant avait profité de son absence pour vendre des stupéfiants dans l'établissement.

Dans ces conditions, la société défenderesse expose avoir résilié le contrat à l'essai au moyen d'un préavis de 15 jours expirant le 30 août 2021.

En ce qui concerne le bien-fondé de la démission ainsi que les différents reproches dirigés à son encontre, la société défenderesse conteste avoir omis de déclarer le requérant à la sécurité sociale, ladite affiliation ayant au contraire été réalisée pour l'intégralité de sa période d'embauche (soit du 20 juin 2022 au 30 août 2022).

Elle explique encore avoir pris rendez-vous auprès de la médecine du travail mais s'être vu confronter à des délais d'attente.

L'employeur expose ensuite que pour la période d'embauche ci-avant indiquée, toutes les fiches de salaire ont bien été remises, le requérant ayant d'ailleurs reconnu - par le fait d'avoir perçu un montant de 4.000 € - avoir touché l'intégralité de la rémunération y indiquée.

Elle affirme encore avoir procédé aux retenues légales afférentes.

La société SOCIETE1.) conteste ensuite la prestation d'heures dépassant celles d'ores et déjà payées.

Elle s'oppose plus particulièrement au décompte adverse, respectivement au relevé des heures invoqué par le requérant, lesdits documents ayant été établis de manière purement unilatérale et n'étant dès lors ni de nature à prouver la prestation des heures y indiquées, ni l'accord de l'employeur avec la prestation de telles heures.

Dans ce même contexte, elle s'oppose encore aux attestations testimoniales adverses, celles-ci étant imprécises.

La société défenderesse considère ensuite que le requérant ne saurait réclamer de majorations pour d'éventuelles heures du dimanche, l'employeur faisant partie du secteur HORECA de sorte qu'aucune majoration n'est due conformément à l'article L.231-7 du Code du travail.

Elle reconnaît toutefois redevoir un montant de 608,94 € nets du chef de 30 heures supplémentaires prestées les dimanches, montant qu'elle explique avoir versé sur le compte-tiers de son litismandataire en attendant son transfert au requérant.

En ce qui concerne les revendications indemnitaires en rapport avec la démission, la société SOCIETE1.) conteste tout préjudice matériel, la demande telle qu'exposée à l'audience étant incompréhensible et correspondant plutôt à une demande d'arriérés de salaire, faisant ainsi double emploi avec la demande en paiement des rémunérations prétendument dues.

Elle s'oppose finalement à la demande relative au préjudice moral, le montant réclamé étant largement surfait au vu de l'ancienneté limitée du salarié.

### **Motifs de la décision :**

Il résulte des prises de position respectives des parties que celles-ci sont en désaccord tant par rapport au point de départ de la relation contractuelle qu'en ce qui concerne sa résiliation.

### **Quant à la conclusion du contrat du travail :**

Le requérant prétend qu'il s'est trouvé aux services de la société défenderesse à mi-temps depuis le 9 novembre 2021 en qualité de « livreur », puis à partir du 20 juin 2022 en qualité d'« aide cuisinier ».

La société défenderesse explique pour sa part que le requérant n'a travaillé auprès d'elle qu'en qualité d'« aide cuisinier ». Elle conteste par ailleurs tout contrat de travail antérieur au 20 juin 2022, toute occupation antérieure n'ayant eue lieu qu'à titre d'« essai ».

Le tribunal tient à rappeler qu'il appartient à celle des parties qui se prévaut de l'existence d'une relation de travail d'en rapporter la preuve.

Le contrat de travail dont il y a lieu d'administrer la preuve est celui par lequel une partie s'engage contre paiement d'une rémunération à fournir une activité dans un état de subordination à l'égard de son co-contractant.

En l'espèce, il est constant en cause qu'aucun contrat écrit n'existe pour la période antérieure au 20 juin 2022, date à partir de laquelle le requérant a été embauché à mi-temps par la société défenderesse en qualité d'« aide-cuisinier ».

Il y a toutefois lieu de rappeler qu'aux termes de l'article L.121-4 (5) :

*« A défaut d'écrit, le salarié peut établir l'existence et le contenu du contrat de travail par tous moyens de preuve quelle que soit la valeur du litige ».*

Au vu des contestations de la société défenderesse, il appartient dès lors au demandeur à l'action de démontrer l'existence de faits qui caractérisent une relation de travail, sachant que le contrat de travail est celui qui place le salarié sous l'autorité de son employeur qui lui donne des ordres concernant l'exécution de son travail, en contrôle l'accomplissement et en vérifie le résultat.

Le requérant doit dès lors établir la réunion, pendant la période du 9 novembre 2021 au 19 juin 2022, des trois éléments qui caractérisent le contrat de travail, à savoir la prestation d'un travail contre rémunération ainsi que l'existence d'un lien de subordination juridique le plaçant sous l'autorité de l'employeur qui lui donne des ordres concernant l'exécution de son travail, en contrôle l'accomplissement et en vérifie les résultats.

L'existence d'un contrat de travail dépend des conditions de fait dans lesquelles s'exerce l'activité du salarié.

La preuve du contrat de travail peut donc résulter d'un ensemble d'éléments qui constituent des présomptions précises et concordantes faisant conclure à l'existence d'un lien de subordination. Ces circonstances relèvent de l'appréciation souveraine des juges du fond. (cf. Cour d'appel, 4 janvier 2001, n° 24644 du rôle ; Cour d'appel, 15 mai 2003, n° 26834 du rôle).

Afin d'établir l'existence d'un contrat de travail à partir du 9 novembre 2021, PERSONNE1.) se réfère à un ensemble d'attestations testimoniales (pièce n°2 de Maître Luca GOMES). Il verse encore un relevé des heures prétendument prestées.

Les attestations de PERSONNE3.) et de PERSONNE4.) étant totalement noircies et partant illisibles, le tribunal décide de ne pas en tenir compte.

Il n'y a pas non plus lieu de tenir compte de l'attestation PERSONNE5.), celle-ci n'ayant été versée que partiellement (il manque la deuxième page) de sorte qu'on ne saurait en tirer aucune conclusion.

En ce qui concerne l'attestation testimoniale de PERSONNE6.), qui est la compagne du requérant, celle-ci affirme que *« depuis le 9 novembre 2021, il travaille dans la société SOCIETE1.), et n'a jamais eu le contrat qui lui a été promis, ni les salaires payés. J'ai aussi travaillé chez SOCIETE1.) 3 semaines et n'a jamais été déclaré ».*

Il ne résulte pas desdites déclarations si et dans quelle mesure le requérant a travaillé dans le cadre d'un lien de subordination juridique. La compagne du requérant n'a par ailleurs pas indiqué les circonstances dans lesquelles elle aurait constaté les faits attestés, étant entendu qu'il résulte de l'attestation de ses parents PERSONNE7.) et PERSONNE8.) qu'elle n'a travaillé pour la société défenderesse que pendant la période du 10 au 29 juillet 2020, soit bien avant la période de travail invoquée par PERSONNE1.).

Les attestations testimoniales établies par PERSONNE7.) et PERSONNE8.) font encore état du fait qu'en date du 26 juillet 2020, la gérante de la société défenderesse leur aurait confirmé qu'elle allait embaucher leur fille ainsi que le requérant.

Cette affirmation ne permet toutefois pas de confirmer la conclusion ultérieure d'un contrat de travail tel qu'invoqué par le requérant.

Aux termes de l'attestation PERSONNE2.), dont les déclarations sont offertes en preuve, « *j'atteste avoir connu Mr M. PERSONNE1.) à la société SOCIETE1.) le samedi 20 Novembre 2021 et qu'il était ce jour là jusqu'à 23 h alors que j'y était passé à 12h30. J'ai également constaté que PERSONNE1.) n'avait pas de chaussures de sécurité. Depuis ce jour, je suis retourné au fast-food et toute les fois où j'y suis allé et PERSONNE1.) y était. Environ 1 fois par semaine* ».

Ladite attestation testimoniale n'est pas suffisamment précise pour établir l'existence, à partir du 9 novembre 2021, d'une relation de travail caractérisée par un lien de subordination juridique. Si le témoin confirme la présence de PERSONNE1.), il ne précise pas si et dans quelle mesure il a travaillé sous les ordres de la société défenderesse. Plus particulièrement, il ne confirme pas l'exercice par le requérant de l'activité de « livreur » dont celui-ci se prévaut et qui a nécessairement eu lieu à l'extérieur de l'établissement de restauration que le témoin affirme avoir fréquenté.

L'offre de preuve telle que formulée par le requérant n'ayant fait que reprendre les déclarations imprécises du témoin, il y a lieu de la rejeter à son tour pour cause d'imprécision.

Il en va de même, en ce qui concerne l'imprécision, de l'attestation du témoin PERSONNE9.) qui confirme avoir fait la connaissance de PERSONNE1.) au restaurant de la société défenderesse en date du 20 novembre 2021. S'il affirme certes que le requérant « *travaillait tous les jours en faisant des heures supplémentaires sans être payé* » et qu'il travaillait « *7 jours sur 7* », il ne résulte toutefois pas de ses déclarations que les heures ainsi prétendument prestées l'auraient été pendant la période revendiquée du 9 novembre 2021 au 19 juin 2022.

L'attestation PERSONNE10.) n'est pas non plus de nature à emporter la conviction du tribunal alors qu'il n'en résulte pas si et dans quelle mesure le témoin a personnellement constaté les faits attestés, à savoir que le requérant « *a commencé à travailler à SOCIETE1.) Esch le 9 novembre 2021* ».

Il en va de même de l'attestation du témoin PERSONNE11.) qui atteste, sans autre précisions, de « *l'exactitude des horaires de travailler et de la date de commencement de PERSONNE1.)* ».

Les différentes attestations versées par le requérant ne sont donc pas de nature à établir l'existence d'une relation de travail à partir du 9 novembre 2021.

Le relevé d'heures versé par PERSONNE1.) ne comporte pour sa part que la signature du requérant et n'a pas été approuvé par la société défenderesse.

S'agissant d'un document purement unilatéral, il n'y a pas lieu d'en tenir compte d'après le principe que nul ne peut se constituer une preuve pour soi-même.

Les éléments soumis à l'appréciation du tribunal ne permettent partant pas de retenir l'existence, à partir du 9 novembre 2021, d'une relation de travail telle qu'invoquée par PERSONNE1.). Ils ne prouvent ni l'existence d'un accord relatif au paiement d'une rémunération, ni l'existence d'un lien de subordination antérieur au 20 juin 2022.

A défaut d'autres éléments de preuve faisant apparaître la nature du travail prétendument exercé ainsi que l'existence d'un lien de subordination, les explications de la défenderesse en ce qui concerne l'« essai » antérieur sont insuffisantes pour établir l'existence d'un contrat de travail dès avant le 20 juin 2022.

Il est par ailleurs admis en jurisprudence que l'employeur peut faire passer au candidat de véritables tests ou essais professionnels pour vérifier son aptitude et ses connaissances. Ces épreuves préalables à la conclusion du contrat de travail ne se confondent cependant pas avec le contrat de travail, ni avec la période d'essai qui peut suivre cette conclusion. L'essai professionnel, par nature de courte durée, s'apparente à un examen jugé par l'employeur qui reste libre de la décision d'embaucher (cf. Cour d'appel, 27 juin 2002, n°24725 du rôle).

Si l'essai professionnel ne doit pas être un moyen détourné de faire travailler l'intéressé sous des conditions salariales, en l'occurrence un travail productif et subordonné, aucun élément de la cause ne permet en l'espèce de retenir que tel fut le cas en l'espèce.

Le requérant n'ayant dès lors pas établi l'existence d'un contrat de travail à partir du 9 novembre 2021, les parties ne se trouvent liées par une telle relation contractuelle qu'à partir du 20 juin 2022, date figurant au contrat écrit.

#### Quant à la résiliation dudit contrat :

Le requérant prétend avoir démissionné avec effet immédiat suivant courrier du 4 novembre 2022 tandis que la société défenderesse explique avoir procédé à la résiliation du contrat pendant l'essai avec effet au 30 août 2022.

Dans un souci de logique juridique, il y a lieu de vérifier d'abord l'existence de la résiliation invoquée par l'employeur, une telle résiliation rendant inopérante la démission ultérieure invoquée par le salarié.

La société défenderesse affirme qu'en date du 15 août 2022, elle a procédé à la résiliation du contrat à l'essai avec un préavis de quinze jours, le salarié ne s'étant plus présenté à son travail et ayant profité de l'absence de la gérante pour vendre des stupéfiants au sein de l'établissement. A l'appui de son argumentation, l'employeur se réfère à plusieurs attestations testimoniales.

Le requérant conteste toute résiliation antérieure à sa démission. Il explique qu'à partir du 15 août 2022, l'employeur ne lui a plus fourni de travail et que par courrier du 18 août 2022, il lui a demandé de rester à la maison en attendant une éventuelle reprise.

Il résulte de l'article 9 du contrat de travail conclu entre les parties qu'elles ont convenu d'une période d'essai de trois mois allant du 20 juin 2022 au 20 septembre 2022.

Aux termes de L.121-5 (4), alinéa 2 du Code du travail :

*« (...) il peut être mis fin au contrat à l'essai dans les formes prévues aux articles L. 124-3 et L. 124-4 ; dans ce cas, le contrat prend fin à l'expiration d'un délai de préavis qui ne peut être inférieur :*

*à autant de jours que la durée de l'essai convenue au contrat compte de semaines ;*

*à quatre jours par mois d'essai convenue au contrat sans pouvoir être inférieur à quinze jours et sans devoir excéder un mois ».*

Il s'ensuit que la résiliation d'un contrat à l'essai doit se faire dans les formes du licenciement avec préavis et en respectant le préavis spécifique à l'essai.

Or, l'employeur n'a versé aucun courrier de résiliation du contrat à l'essai, ni sous forme recommandée, ni par remise en mains propres du salarié contre signature. Il n'a par ailleurs avancé aucun argument de nature à corroborer l'existence de la résiliation alléguée, les attestations testimoniales versées étant dépourvues de toute pertinence à cet égard.

C'est dès lors à tort que la société défenderesse conclut à la résiliation du contrat avec effet au 30 août 2022, la relation contractuelle ayant au contraire perduré au-delà de ladite date.

Le contrat de travail n'a dès lors pris fin que suite à la démission avec effet immédiat notifiée par PERSONNE1.) suivant courrier recommandé du 4 novembre 2022.

Quant au bien-fondé de la démission :

Le requérant conclut au bien-fondé de sa démission, qu'il considère comme étant justifiée par les fautes graves de l'employeur.

Ce dernier conteste tous les reproches de son ancien salarié.

Il y a lieu de rappeler qu'aux termes de l'article L.124-10 (1), alinéa 1<sup>er</sup> du Code du travail :

*« Chacune des parties peut résilier le contrat de travail sans préavis ou avant l'expiration du terme, pour un ou plusieurs motifs graves procédant du fait ou de la faute de l'autre partie, avec dommages et intérêts à charge de la partie dont la faute a occasionné la résiliation immédiate ».*

En vertu du paragraphe (2) de ce même article, est considéré comme constituant un motif grave tout fait ou faute qui rend immédiatement et définitivement impossible le maintien des relations de travail.

Dans la mesure où l'employeur n'a pas établi la résiliation du contrat à l'essai avec effet au 30 août 2022, les obligations respectives des parties ont été maintenues au-delà de ladite date.

Il est admis que dans le cadre d'un contrat de travail, l'employeur est obligé de fournir au salarié du travail pendant l'horaire convenu et de le rémunérer en conséquence. Ainsi, le salarié qui se tient à disposition de son employeur ne saurait se voir priver de son salaire du seul fait que l'employeur ne lui offre plus de travail (en ce sens : Cour d'appel, 10 juillet 2014, n° 40345 du rôle).

D'un autre côté, le contrat de travail étant un contrat synallagmatique, il faut pour que le salaire soit dû que la prestation de travail qui en est la cause juridique et la mesure, ait été accomplie ou du moins que le salarié ait mis en demeure l'employeur de le mettre en mesure de travailler, ce dernier ayant l'obligation de lui procurer le travail convenu (en ce sens : Cour d'appel, 19 décembre 2013, n° 38849 du rôle, confirmé par Cass., n° 62/15 du 2 juillet 2015, n° 3429 du registre).

En l'espèce, il résulte des éléments du dossier que si l'employeur a demandé à son salarié suivant message du 16 août 2022 de venir travailler le vendredi 19 août 2022, il lui a toutefois fait savoir par message du 18 août 2022 que :

*« PERSONNE1.) c calme ou travail c mort ya pas travail demain aussi tu viens miam Miam travail pas la il faut attendre jusqu'à quand je rentre comme je vais régler problème là ».*

La société défenderesse n'ayant pas autrement pris position par rapport à la portée de ce message, le tribunal en déduit que l'employeur - à défaut d'avoir pu fournir du travail au requérant - lui a demandé de rester à la maison en attendant son retour.

C'est dès lors à tort que le salarié se voit reprocher de ne plus avoir fourni de travail à partir du 15 août 2022, le requérant ayant été dispensé de toute prestation jusqu'à avis contraire.

Suivant courrier du 4 octobre 2022 (pièce n°7 de Maître Luca GOMES), l'employeur a par ailleurs été mis en demeure de fournir du travail au salarié et de continuer à lui payer son salaire.

Malgré cette mise en demeure, la société défenderesse n'a pas soutenu avoir demandé au salarié de reprendre le travail.

Il est par ailleurs constant en cause que le salaire afférent n'a pas été payé, le requérant s'étant ainsi trouvé dans une situation financière délicate tout en étant confronté à une incertitude totale quant aux intentions de l'employeur.

Le manquement répété de ce dernier de fournir du travail et de payer la rémunération afférente, qui revêt pour le salarié un caractère alimentaire et vital, constituant à lui seul une faute grave de nature à rendre impossible la continuation de la relation de travail, la démission de PERSONNE1.) est à déclarer fondée et justifiée sans qu'il y ait lieu d'analyser les autres fautes reprochées à l'employeur.

La démission avec effet immédiat du 4 novembre 2022 est dès lors à déclarer fondée et justifiée.

#### Quant à l'indemnité de préavis :

PERSONNE1.) réclame le paiement d'une indemnité compensatoire de préavis de deux mois, soit la somme de 2.261,31 €

La société défenderesse n'a pas autrement pris position par rapport à cette demande.

Aux termes de l'article L.124-6, alinéa 2 du Code du travail, tel que modifié par la loi du 8 avril 2018 :

*« 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 ».*

Au vu de l'ancienneté du salarié (moins de cinq ans), le requérant peut dès lors prétendre à une indemnité de préavis correspondant à deux mois de salaire.

La demande de PERSONNE1.) est dès lors à déclarer fondée à concurrence du montant de (2 x 1.130,65 =) 2.261,30 €

#### Quant aux dommages et intérêts :

Conformément aux termes de l'article L.124-10 (1) ci-avant reproduit, le salarié démissionnaire dont la démission est déclarée justifiée par la faute grave de l'employeur peut prétendre à la réparation du préjudice subi.

PERSONNE1.) réclame ainsi un montant de 829,14 € à titre de la réparation de son préjudice matériel, ledit montant correspondant d'après son décompte et d'après les explications fournies à l'audience au salaire qu'il aurait gagné pendant la période du 9 novembre 2021 (date à partir de laquelle il prétend avoir été embauché) au 1<sup>er</sup> décembre 2021 (date qu'il n'a pas été en mesure d'expliquer à l'audience).

Il est admis que l'indemnisation du dommage matériel d'un salarié abusivement licencié correspond à la perte de rémunération qu'il a subi pendant une période qui aurait dû raisonnablement suffire pour lui permettre de retrouver un nouvel emploi.

Ledit préjudice devant se trouver en lien causal avec le licenciement abusif, il doit nécessairement correspondre à une période postérieure au licenciement, le salarié étant obligé de faire tous les efforts nécessaires pour se procurer un emploi de remplacement.

Il s'ensuit que la demande du requérant en réparation du préjudice matériel prétendument subi avant sa démission est à rejeter.

PERSONNE1.) se prévaut encore d'un préjudice moral à hauteur d'un montant de 10.000 €

Il est admis que les dommages et intérêts pour préjudice moral sont destinés à réparer l'atteinte à l'honneur du salarié, les soucis et tracasseries causés par la perte de son travail et la recherche d'un nouvel emploi tout en tenant compte d'autres éléments objectifs, tels que l'ancienneté du salarié.

Au vu de l'ensemble des éléments du dossier, du jeune âge du requérant (né en 1994) ainsi que de la circonstance qu'il a rapidement retrouvé un nouvel emploi, le tribunal décide de limiter l'indemnisation du préjudice moral à un montant évalué *ex aequo et bono* à 1.000 €.

#### Quant aux arriérés de salaire :

PERSONNE1.) réclame ensuite le paiement des arriérés de salaire correspondant aux 1.452,50 heures, heures supplémentaires, heures du dimanche et heures fériées qu'il affirme avoir prestées pendant la période du 9 novembre 2021 au 4 novembre 2022.

La société défenderesse s'oppose à la demande, tous les heures prestées ayant été payées à l'exception de 30 heures supplémentaires que l'employeur propose d'indemniser à hauteur d'un montant de 608,94 € nets.

Conformément aux règles générales en matière de preuve, il revient au salarié de prouver l'obligation dont il réclame l'exécution.

Dans la mesure où PERSONNE1.) n'a pas établi l'existence d'un contrat de travail antérieur au 20 juin 2022, ses demandes en paiement relatives aux heures, aux heures supplémentaires, aux heures du dimanche et aux heures fériées prétendument prestées du 9 novembre 2021 au 19 juin 2022 est à rejeter.

En ce qui concerne la période à partir du 20 juin 2022, il résulte des éléments du dossier que le salarié a été embauché à mi-temps et qu'il a travaillé pour le compte de son employeur jusqu'au 15 août 2022, date à partir de laquelle la société défenderesse ne lui a plus fourni de travail.

Les rémunérations réclamées par le requérant à ce titre consistent dès lors d'une part dans les heures supplémentaires et à supplément que PERSONNE1.) affirme avoir prestées pendant la période du 20 juin 2022 au 15 août 2022.

Elles consistent d'autre part dans le paiement des heures non-travaillées correspondant au mi-temps pendant lequel le salarié est resté à disposition de son employeur entre le 15 août 2022 et sa démission du 4 novembre 2022.

En ce qui concerne ces dernières, il y a lieu de rappeler que le salarié qui se tient à disposition de son employeur ne saurait se voir priver de son salaire du seul fait que l'employeur ne lui offre plus de travail (en ce sens : Cour d'appel, 10 juillet 2014, op.cit.).

La société défenderesse n'ayant pas proposé de travail à son salarié malgré sa mise en demeure du 4 octobre 2022, PERSONNE1.) peut prétendre aux salaires découlant de son contrat de travail jusqu'au 4 novembre 2022.

Les fiches de salaire entretemps établies prenant en compte la période du 20 juin 2022 au 31 août 2022 en faisant état d'une rémunération cumulée de (459,18 + 1.195 + 1.191,85 =) 2.846,03 € nets, le salarié qui reconnaît avoir reçu un montant de 4.000 € en liquide a touché un excédent de 1.153,97 € nets de sorte qu'il ne saurait prétendre à un montant supplémentaire pour cette période.

Pour la période non prestée mais à payer s'échelonnant du 1<sup>er</sup> septembre 2022 au 4 novembre 2022, PERSONNE1.) peut prétendre au paiement de  $[(2 \times 1.156,69) + (1.156,69 / 30 \times 4) =]$  2.467,61 € bruts, sous réserve de la déduction de l'excédent net de 1.153,97 € dont il a ci-avant été question.

En ce qui concerne les heures supplémentaires et à supplément que le requérant affirme avoir prestées pendant la période du 20 juin 2022 au 15 août 2022, il lui appartient de prouver non seulement la prestation desdites heures mais encore l'accord de l'employeur avec la prestation de telles heures.

Or, les attestations testimoniales sont bien trop imprécises pour pouvoir retenir la prestation des heures invoquées par le requérant ainsi que l'accord afférent de l'employeur.

C'est encore à juste titre que la société défenderesse fait valoir que le requérant ne saurait se prévaloir du relevé d'heures unilatéral versé en cause.

L'offre de preuve visant à établir que le salarié « *a rencontré beaucoup de problème avec la patronne. -> heures supplémentaires non payées où il travaillait 7 jours sur 7* » est à rejeter pour cause d'imprécision.

La demande relative aux heures supplémentaires et à supplément est dès lors à rejeter, sauf en ce qui concerne le montant de 608,94 € nets reconnu par l'employeur.

PERSONNE1.) n'ayant pas justifié du cours des intérêts tel que réclamé au dispositif de sa requête introductive, les intérêts légaux sur les montants ci-avant alloués ne sont dus qu'à partir de la demande en justice jusqu'à solde.

### Quant aux dommages et intérêts supplémentaires :

PERSONNE1.) réclame le paiement d'un montant de 2.000 € à titre de dommages et intérêts pour le préjudice qu'il affirme avoir subi suite au non-respect par l'employeur de la législation relative à la durée de travail.

Le salarié n'ayant pas établi de dépassement des limites en matière de durée de travail, il y a lieu de le débouter de sa demande.

Il réclame encore un montant de 1.000 € à titre de dommages et intérêts pour non-respect par l'employeur des règles en matière de sécurité et de santé.

Le requérant n'ayant pas développé cette demande en énonçant clairement ce qu'il reproche à l'employeur et en expliquant en quoi de tels manquements lui auraient causé préjudice, sa demande est à rejeter.

### Quant à la majoration du taux d'intérêt :

En vertu de l'article 15 de la loi modifiée du 18 avril 2004 relative aux délais de paiement et aux intérêts de retard, rendu applicable aux litiges entre salariés et employeurs par l'article 15-1 de la même loi, la majoration du taux de l'intérêt légal de trois points s'impose au tribunal au cas où le créancier la demande.

Il y a dès lors lieu de faire droit à la demande afférente.

### Quant à la remise des documents sociaux :

Le requérant réclame la remise, sous peine d'astreinte, de ses fiches de salaire depuis le 9 novembre 2021, de son certificat U1, de son certificat de travail ainsi que de son attestation patronale.

#### ➤ Les fiches de salaire :

Aux termes de l'article L.125-7 du Code du travail, l'employeur est obligé de remettre au salarié à la fin de chaque mois, ensemble avec le dernier versement de traitement ou de salaire, un décompte exact et détaillé quant au mode de calcul du salaire ou du traitement exprimant notamment la période de travail et le nombre total d'heures de travail correspondant à la rémunération versée, le taux de rémunération des heures prestées ainsi que tout autre émolument en espèces ou en nature.

Le requérant n'ayant pas établi l'existence d'un contrat de travail antérieur au 20 juin 2022 et la société défenderesse ayant entretemps établi et communiqué les fiches de salaire des mois de juin 2022 à août 2022, la demande du salarié en communication de ses fiches de salaire n'est à déclarer fondée que pour les mois de septembre 2022 à novembre 2022.

➤ Le certificat de travail :

Aux termes de l'article L. 125-6 du Code du travail :

*« A l'expiration du contrat de travail, l'employeur doit délivrer au salarié qui en fait la demande un certificat contenant exclusivement la date de son entrée en service et celle de sa sortie, la nature de l'emploi occupé ou, le cas échéant, des emplois successivement occupés ainsi que les périodes pendant lesquelles ces emplois ont été occupés.*

*Aucune mention tendancieuse ou défavorable au salarié ne doit figurer sur le certificat ».*

Dans la mesure où le contrat de travail entre parties a pris fin en date du 4 novembre 2022 et que le certificat de travail entretemps communiqué indique une date erronée de fin de travail, il y a lieu de faire droit à la demande.

➤ L'attestation patronale (certificat U1) :

L'article L. 521-10 (2) du Code du travail prévoit que : *« Les employeurs sont tenus de délivrer aux salariés ou aux bureaux de placement publics les certificats qui leur sont demandés en vue de l'octroi de l'indemnité de chômage et de donner aux bureaux de placement publics les informations nécessaires y relatives ».*

Il est admis qu'à l'occasion de sa demande de chômage, le demandeur d'emploi doit fournir à l'administration un certain nombre de pièces justificatives nécessaires au traitement de sa demande. Parmi les pièces réclamées figure l'attestation patronale U1 qui permet de renseigner l'administration sur la relation de travail et notamment la nature du contrat, la période d'occupation, les motifs de résiliation du contrat de travail ainsi que les rémunérations payées.

L'employeur n'ayant pas prouvé la remise de cette attestation, la demande est à déclarer fondée.

Afin de garantir l'exécution des prédites condamnations, il y a lieu de les assortir d'une astreinte conformément à l'article 2059 du Code civil.

Quant à l'indemnité de procédure :

Le requérant n'ayant pas justifié de l'iniquité requise dans le cadre de l'application de l'article 240 du Nouveau code de procédure civile, sa demande relative à l'indemnité de procédure est à rejeter.

Quant à l'exécution provisoire :

Aux termes de l'article 148 du Nouveau code de procédure civile, le jugement est exécutoire par provision s'il s'agit de salaires échus.

Il y a dès lors lieu d'ordonner l'exécution provisoire du jugement en ce qui concerne les arriérés de salaire.

### **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 ;**

**reçoit** la requête en la forme ;

**donne** acte à PERSONNE1.) de la réduction de sa demande relative au préjudice matériel ;

**donne** acte à l'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, pris en sa qualité de gestionnaire de l'Agence pour le développement de l'emploi, qu'il n'a pas de revendications à faire valoir ;

**met** hors cause l'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, pris en sa qualité de gestionnaire de l'Agence pour le développement de l'emploi ;

**dit** que les parties demanderesse et défenderesse étaient liées par un contrat de travail à partir du 20 juin 2022 ;

**dit** que ce contrat a été résilié avec effet au 4 novembre 2022 à l'initiative de PERSONNE1.) ;

**dit** cette démission fondée et justifiée par la faute grave de l'employeur ;

**dit** la demande de PERSONNE1.) relative à l'indemnité de préavis fondée à concurrence du montant de 2.261,30 € ;

**dit** sa demande relative au préjudice moral fondée à concurrence du montant de 1.000 € ;

**dit** sa demande relative aux arriérés de salaire fondée à concurrence du montant de 2.467,61 € bruts et de 806,74 € nets, sous réserve de la déduction de l'excédent payé à hauteur du montant de 1.153,97 € nets ;

**dit** ladite demande non fondée pour le surplus ;

**condamne** la société à responsabilité limitée simplifiée SOCIETE1.) à payer à PERSONNE1.) les sommes de  $(2.261,30 + 2.467,61 =) 4.728,91$  € bruts et de  $(1.000 + 806,74 - 1.153,97 =) 652,77$  € nets, lesdites montants avec les intérêts légaux à partir de la demande en justice, le 25 novembre 2022, jusqu'à solde ;

**dit** que le taux d'intérêt légal sera majoré de trois points à l'expiration d'un délai de trois mois à compter de la notification du jugement ;

**dit** les demandes en rapport avec le préjudice matériel ainsi qu'avec le préjudice moral découlant du non-respect des règles en matière de durée de travail et de sécurité et santé au travail non fondées ;

en déboute ;

**dit** la demande en communication fondée en ce qui concerne les fiches de salaire des mois de septembre 2022 à novembre 2022, le certificat de travail et l'attestation patronale U1 et non fondée pour le surplus ;

**condamne** la société à responsabilité limitée simplifiée SOCIETE1.) à remettre à PERSONNE1.) ses fiches de salaire des mois de septembre 2022, d'octobre 2022 et de novembre 2022, son certificat de travail ainsi que l'attestation patronale U1 endéans les quinze jours de la notification du jugement, sous peine d'une astreinte de 50 € par jour de retard et par document, limité à un montant de 500 € par document ;

**dit** la demande relative à l'indemnité de procédure non fondée ;

en déboute ;

**ordonne** l'exécution provisoire du jugement sans caution et nonobstant appel en ce qui concerne les arriérés de salaire ;

**condamne** la société à responsabilité limitée simplifiée SOCIETE1.) à tous les 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 :*

*Frank NEU, juge de paix, président,  
Guy MORHENG, assesseur-patron,  
André GILBERTZ, assesseur-salarié,  
Dominique SCHEID, greffière,*

*et prononcé en audience publique à Esch-sur-Alzette par Frank NEU, juge de paix, président,*

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