Texte pseudonymisé

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

REPERTOIRE NR.: 1630/2026
L-TRAV-252/25

TRIBUNAL DU TRAVAIL DE LUXEMBOURG

AUDIENCE PUBLIQUE DU 28 AVRIL 2026

Le Tribunal du Travail de la circonscription de Luxembourg
dans la composition :

Patricia HEMMEN	juge de paix, siégeant comme présidente du Tribunal du Travail de et à Luxembourg
Jean-François GALLO	assesseur-employeur
Fernand GALES	assesseur-salarié
Jill LEJEUNE	greffière

a rendu le jugement qui suit, dans la cause

entre

PERSONNE1.), demeurant à D-ADRESSE1.), ayant élu domicile en l'étude de Maître James JUNKER, avocat à la Cour, demeurant professionnellement à L-1130 Luxembourg, 53, rue d'Anvers,

partie demanderesse, comparant par Maître James JUNKER, avocat à la Cour, demeurant professionnellement à Luxembourg,

et

la société anonyme SOCIETE1.) S.A., établie et ayant son siège social à L-ADRESSE2.), représentée par son conseil d'administration actuellement en fonctions, inscrite au registre de commerce et des sociétés de Luxembourg sous le numéro NUMERO1.),

partie défenderesse, comparant par Maître Raoul WAGENER, avocat à la Cour, demeurant professionnellement à Luxembourg.

Procédure

L'affaire fut introduite par requête - annexée à la minute du présent jugement - déposée au greffe de la Justice de Paix de Luxembourg le 8 avril 2025.

Par convocations émanant du greffe, les parties furent appelées à l'audience publique du 23 mai 2025. L'affaire subit ensuite plusieurs remises et fut utilement retenue à l'audience du 25 mars 2026 à laquelle les parties ont été entendues en leurs moyens et conclusions.

Lors cette l'audience Maître Maxime BARTHEZ, avocat, comparut pour la partie demanderesse en remplacement de Maître James JUNKER, tandis que Maître Rafaela SIMÕES, avocat à la Cour, comparut pour la partie défenderesse en remplacement de Maître Raoul WAGENER.

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 :

Indications de procédure

Par requête déposée au greffe le 8 avril 2025, PERSONNE1.) a fait convoquer son ancien employeur la société anonyme SOCIETE1.) S.A. (ci-après la société SOCIETE1.)) à comparaître devant le tribunal du travail de ce siège aux fins de :

- à titre principal, voir déclarer nul le contrat de travail à durée déterminée signé entre parties le 31 octobre 2024 et valable le contrat de travail à durée indéterminée signé entre parties le 2 août 2024 ;
- à titre subsidiaire, voir requalifier le contrat à durée déterminée signé entre parties le 31 octobre 2024 en contrat à durée indéterminée ;
- en tout état de cause, voir déclarer abusif le licenciement intervenu de facto en date du 31 décembre 2024 et condamner la société SOCIETE1.) à lui payer, sous le bénéfice de l'exécution provisoire, les montants actualisés suivants :

    - préjudice moral 5.000 euros
    - préjudice matériel 36.929,77 euros

à chaque fois avec les intérêts légaux à partir du licenciement, sinon à partir de la demande en justice jusqu'à solde avec majoration de trois points à l'expiration d'un délai de trois mois à compter de la notification du jugement à intervenir.

PERSONNE1.) demande encore dans le cadre de sa requête la délivrance des documents sociaux dûment complétés (certificat de travail, formulaire U1, original de sa carte d'impôt) ainsi que ses fiches de salaire pour les mois de novembre et décembre 2024, dans un délai de huit jours à compter de la notification du jugement à intervenir, sous peine d'une astreinte de 350 euros par jour de retard.

Suivant note de plaidoiries entièrement exposée lors de l'audience du 25 mars 2026, il expose que le formulaire U1, les certificats de salaire et fiches de paie pour les mois d'août à décembre 2024 ont été délivrés.

Il maintient sa demande en production de l'original de la carte d'impôt, ce sous peine d'astreinte de 50 euros par jour.

Il sollicite en outre l'allocation d'une indemnité de procédure de 1.500 euros sur base de l'article 240 du Nouveau Code de Procédure Civile et la condamnation aux frais et dépens de l'instance.

La demande, régulière en la forme, est recevable.

Faits

Suivant décision du 20 novembre 2020, la Commission mixte de reclassement des travailleurs incapables à exercer le dernier poste de travail (ci-après la « Commission mixte ») a accordé à PERSONNE1.) le statut de personne en reclassement professionnel.

PERSONNE1.) est entré aux services de la société SOCIETE1.) aux termes d'un contrat de travail à durée indéterminée signé le 2 août 2024 avec effet au 19 août 2024 en qualité de mécanicien à raison de 16 heures par semaine.

En date du 31 octobre 2024, les parties ont conclu un contrat de travail à durée déterminée pour la durée du 31 octobre 2024 au 31 décembre 2024.

En date du 31 janvier 2025, la Commission mixte a décidé la perte du statut de personne en reclassement professionnel de PERSONNE1.).

Suivant recours déposé devant le Conseil arbitral de la sécurité sociale en date du 8 avril 2025, PERSONNE1.) demande la réformation sinon l'annulation de la prédite décision du 31 janvier 2025.

Quant à la qualification de la relation de travail

PERSONNE1.) demande la nullité sinon la requalification du contrat de travail à durée déterminée signé le 31 octobre 2024.

A l'appui de sa demande en nullité, il soutient qu'à défaut d'un écrit constatant une résiliation d'un commun accord, conformément aux exigences de l'article L. 124-13 du Code du travail, il ne saurait être soutenu que le premier contrat a été rompu tacitement par la seule signature d'un second contrat. Tel que retenu par la Cour d'appel dans un arrêt du 13 juillet 2006, numéro 30031 du rôle, la signature d'un second contrat de travail n'impliquerait pas nécessairement la résiliation du premier. Le premier contrat conclu à durée indéterminée aurait donc été toujours en cours. La société SOCIETE1.) aurait souhaité se séparer de lui alors qu'il aurait été difficile pour lui de répondre aux exigences irréalistes de son employeur au vu de son état de santé. Au lieu de résilier le contrat de travail à durée indéterminée par un licenciement qui

aurait nécessité de payer un préavis, elle lui aurait imposé un contrat de travail à durée déterminée.

La société SOCIETE1.) soutient qu'à travers la signature de ce deuxième accord, les parties ont entendu mettre fin d'un commun accord au contrat de travail à durée indéterminée signé le 2 août 2024. En réalité, PERSONNE1.) aurait lui-même pris l'initiative de se rapprocher de l'employeur en vue de convenir d'une cessation de la relation de travail à la fin de l'année. Si la société SOCIETE1.) avait entendu mettre un terme au contrat de travail à durée indéterminée elle aurait pu procéder à une résiliation régulière, en respectant les délais de préavis applicables en cas de rupture intervenant pendant la période d'essai.

Il résulte du premier contrat de travail à durée indéterminée signé par les deux parties en date du 2 août 2024 avec effet au 19 août 2024 que PERSONNE1.) a été engagé en tant que mécanicien à raison de 16 heures par semaine réparties sur deux jours, à savoir le lundi et le mardi. Une période d'essai de quatre mois, jusqu'au 19 décembre 2024, a été prévue dans ce contrat de travail.

Aux termes du contrat de travail à durée déterminée signé par les deux parties en date du 31 octobre 2024, pour la période du 31 octobre 2024 au 31 décembre 2024, PERSONNE1.) a également été engagé en tant que mécanicien à raison de 16 heures à prester les lundis et mardis.

Il convient de citer un arrêt de la Cour d'appel selon lequel il a été décidé que : *« […] aucune disposition n'interdit aux parties liées par un contrat de travail à durée indéterminée de conclure ultérieurement un contrat de travail à durée déterminée pour le même travail, à condition, toutefois de résilier au préalable d'un commun accord le contrat de travail à durée indéterminée […] un salarié ne pouvant être au service de son employeur simultanément en vertu de deux contrats de travail distincts pour l'exécution d'un même travail […]*

S'il est vrai qu'en l'espèce, l'écrit signé par les parties […] ne contient pas une mention expresse suivant laquelle le contrat de travail à durée indéterminée en cours est résilié d'un commun accord et remplacé par le contrat de travail à durée déterminée conclu le même jour et ayant le même objet, telle est cependant nécessairement la portée, voire la conséquence, dès lors qu'en raison de l'impossibilité d'une coexistence simultanée des deux contrats, les parties, en signant le nouveau contrat, avaient implicitement, mais nécessairement résilié le premier ». (C.S.J. 25.09.1997 n° 20064)

Bien que les contrats en cause soient des contrats à temps partiel, l'impossibilité de leur exécution simultanée découle, en l'espèce, de la répartition des horaires de travail, laquelle est identique dans chacun des deux contrats.

Sur base de la jurisprudence précitée, similaire au cas d'espèce contrairement à l'arrêt cité par le requérant qui concerne des contrats différents avec plusieurs employeurs dans un contexte de détachement international, il convient partant de retenir que le deuxième contrat de travail signé le 31 octobre 2024 entre parties a remplacé le contrat de travail du 2 août 2024.

Il n'y a donc pas lieu à déclarer nul le contrat de travail du 31 octobre 2024.

A titre subsidiaire, PERSONNE1.) demande la requalification du contrat de travail à durée déterminée conclu en date du 31 octobre 2024 en violation des dispositions de l'article L.122-1 du Code du travail. En effet, la tâche pour laquelle il aurait été engagé, à savoir celle de mécanicien, serait une activité normale et permanente de la société SOCIETE1.). Son contrat serait visiblement issu d'un modèle de contrat de travail, et son article premier intitulé *« objet du contrat à durée déterminée »* énumérait un certain nombre de situations dans lesquelles un employeur peut avoir recours à un CDD, comme par exemple le travail saisonnier ou le remplacement temporaire d'un travailleur absent, sans que l'employeur aurait entouré ou souligné ou indiqué d'une quelconque façon laquelle de ces possibilités concerne le contrat.

La société SOCIETE1.) s'oppose à la requalification du contrat et explique que le cas de figure envisagé est celui d'un accroissement temporaire de l'activité de l'entreprise.

L'article L.122-1 (1) du Code du travail prévoit que *« le contrat à durée déterminée peut être conclu pour l'exécution d'une tâche précise et non durable ; il ne peut avoir pour objet de pourvoir durablement à un emploi lié à l'activité normale et permanente de l'entreprise. »*

La loi a clairement entendu restreindre le recours au contrat de travail à durée déterminée à l'exécution d'une tâche précise et non durable, c'est-à-dire à des situations exceptionnelles.

Celui qui veut conclure un contrat à durée déterminée doit justifier le recours à un tel contrat dans l'écrit même du contrat en y donnant la définition précise de son objet.

Doivent partant être indiqués dans le contrat à durée déterminée, non seulement la nature précise de la tâche que le salarié est amené à remplir, qui doit être limitée à l'exécution d'une tâche précise et non durable, c'est-à-dire à des situations exceptionnelles, mais encore le justificatif au recours d'un tel contrat par la définition précise de son objet.

Force est de constater que le contrat signé entre parties n'indique pas les circonstances de nature à justifier le recours au contrat à durée déterminée et que l'objet du contrat ne permet pas de vérifier, en l'absence de toute autre précision, la raison pour laquelle cet emploi est limité dans le temps.

PERSONNE1.) a été engagé en tant que mécanicien, soit avec exactement le même objet que celui figurant dans le contrat de travail à durée indéterminée conclu le 2 août 2024.

En conséquence, le contrat de travail du 31 octobre 2024 doit être qualifié de contrat de travail à durée indéterminée.

Il résulte de ce qui précède que la relation de travail ayant existé entre le requérant et la société SOCIETE1.) est à requalifier en contrat de travail à durée indéterminée à partir du 31 octobre 2024.

Quant à la fin de la relation de travail

La société SOCIETE1.) soutient que les demandes adverses seraient irrecevables pour cause de forclusion. En effet, la date de fin des relations de travail serait le 31 décembre 2024, de sorte que le délai de 3 mois aurait pris fin au 31 mars 2025. La requête du 8 avril 2025 serait irrecevable pour cause de forclusion.

Il est constant en cause qu'il n'y a pas eu de notification d'un licenciement et que plus aucune prestation de travail n'a eu lieu à partir du 1er janvier 2025.

A défaut de notification d'un licenciement, le requérant n'est pas, sur base de l'article L.124-11 (2) du Code du travail, forclos à exercer l'action judiciaire en réparation de la résiliation abusive du contrat de travail.

PERSONNE1.) soutient que la relation de travail a pris fin au 31 décembre 2024 par un licenciement tacite, automatiquement abusif. Il se réfère à un arrêt rendu par la Cour d'appel en date du 11 décembre 2008, numéro 32836 du rôle.

L'employeur conteste tout licenciement prononcé par lui.

Si, en vertu de l'article L.122-9 du Code du travail, le contrat conclu en violation des dispositions des articles L.122-1, L.122-3, L.122-4, L.122-5 et L.122-7 est, à titre de sanction, à requalifier en contrat de travail à durée indéterminée, il ne saurait en être déduit que l'employeur a procédé à un licenciement, alors que tout licenciement doit procéder de la volonté claire et manifeste de l'employeur (en ce sens C.S.J. 8e, 2 juillet 2015, n° 39661).

En dehors de cette sanction, le code ne déroge pas aux règles relatives à la cessation du contrat à durée indéterminée.

La seule échéance du terme ne pouvant dès lors être analysée a posteriori en un licenciement avec effet immédiat abusif, il appartient au salarié d'établir que le licenciement a procédé de la volonté claire et manifeste de l'employeur.

Ainsi qu'il a été exposé plus haut, les parties étaient liées par un contrat de travail à durée indéterminée.

La jurisprudence majoritaire admet qu'il n'y a licenciement que si le salarié s'est tenu à la disposition de son employeur et que ce dernier a refusé de continuer à l'occuper sur base d'un contrat à durée indéterminée.

Le tribunal constate qu'il n'y a pas eu de lettre de licenciement de la part de l'employeur, ni de démission donnée par la salariée, ni de résiliation d'un commun accord au sens de la loi sur le contrat de travail, c'est-à-dire rédigée en double exemplaire.

En effet, il n'existe aucune preuve d'une quelconque initiative de l'employeur permettant de conclure à une volonté de sa part de mettre un terme à la relation de travail en licenciant le requérant.

Il est en outre pas contesté que le requérant n'a plus travaillé pour la partie défenderesse à partir du 1er janvier 2025. Le requérant reste en défaut d'établir qu'il a exprimé une telle volonté.

Dans les conditions ainsi exposées, il y a lieu de retenir que la fin des relations contractuelles de travail entre PERSONNE1.) et la société SOCIETE1.) au 31 décembre 2024 n'est pas constitutive d'un licenciement abusif.

En conséquence, toutes les demandes indemnitaires du requérant basées sur la non-continuation des relations de travail au-delà de la date du 31 décembre 2024, à savoir les demandes en paiement de dommages et intérêts pour préjudices matériel et moral, sont à rejeter comme non fondées

Quant aux documents

En ce qui concerne la demande du requérant tendant à voir condamner la partie défenderesse à lui verser sa carte d'impôt, elle doit être déclarée non fondée, étant donné qu'à la fin des relations de travail, l'employeur doit transmettre la carte d'impôt directement à l'Administration des Contributions Directes.

Indemnité de procédure

Eu égard à l'issue du litige, la demande de PERSONNE1.) en allocation d'une indemnité de procédure sur base de l'article 240 du Nouveau Code de Procédure Civile est à déclarer non fondée.

Exécution provisoire

Eu égard à l'issue du litige, il n'y a pas lieu d'ordonner l'exécution provisoire du présent jugement.

PAR CES MOTIFS:

le Tribunal du Travail de et à Luxembourg statuant contradictoirement entre parties et en premier ressort,

reçoit la demande en la forme ;

dit non fondée la demande en nullité du contrat de travail à durée indéterminée signé le 31 octobre 2024 ;

dit que les parties étaient liées dès le 31 octobre 2024 par un contrat de travail à durée indéterminée ;

dit que la fin des relations contractuelles de travail entre PERSONNE1.) et la société anonyme SOCIETE1.) S.A. au 31 décembre 2024 n'est pas constitutive d'un licenciement abusif ;

dit non fondées les demandes de PERSONNE1.) en indemnisation de ses dommages matériel et moral, partant en déboute ;

dit non fondée la demande de PERSONNE1.) en remise de la carte d'impôts et en déboute ;

dit non fondée la demande de PERSONNE1.) en allocation d'une indemnité de procédure et en déboute ;

dit qu'il n'y a pas lieu à exécution provisoire du présent jugement

condamne PERSONNE1.) aux frais et dépens de l'instance.

Ainsi fait et jugé par **Patricia HEMMEN**, juge de paix de et à Luxembourg, siégeant comme Présidente du Tribunal du Travail, et les assesseurs prédits et prononcé par la Présidente à ce déléguée, assistée de la greffière **Jill LEJEUNE**, en audience publique, date qu'en tête, au prétoire de la Justice de paix à Luxembourg, et qui ont signé le présent jugement.

s. **Patricia HEMMEN** s. **Jill LEJEUNE**