

JUSTICE DE PAIX DE LUXEMBOURG

TRIBUNAL DU TRAVAIL

**AUDIENCE PUBLIQUE DU
JEUDI, 11 JUILLET 2019**

LE TRIBUNAL DU TRAVAIL DE ET A LUXEMBOURG

DANS LA COMPOSITION:

Simone PELLEES, juge de paix
Myriam SIBENALER
Chris SCOTT
Guy SCHUBERT

Présidente
Assesseur - employeur
Assesseur - salarié
Greffier

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

ENTRE:

A.),

sans état connu, demeurant à L-(...),

PARTIE DEMANDERESSE,

comparant par Maître Maximilien LEHNEN, avocat à la Cour, demeurant à Luxembourg.

E T:

B.),

sans état connu, demeurant à L-(...),

PARTIE DÉFENDERESSE,

comparant par Maître Tom LUCIANI, avocat à la Cour, demeurant à Dudelange.

FAITS:

L'affaire fut introduite par requête - annexée à la présente minute - déposée au greffe de la Justice de Paix de Luxembourg en date du 16 février 2018.

Sur convocations émanant du greffe les parties furent convoquées à l'audience publique du jeudi, 29 mars 2018, 9 heures, salle N° JP.0.02 au rez-de-chaussée du bâtiment de la Justice de Paix à Luxembourg, Cité Judiciaire, Plateau du St. Esprit.

Après quatre remises contradictoire l'affaire fut fixée à l'audience publique du jeudi, 20 juin 2019, 9 heures, salle N° JP.0.02 au rez-de-chaussée du bâtiment de la Justice de Paix à Luxembourg, Cité Judiciaire, Plateau du St. Esprit.

Maître Maximilien LEHNEN se présenta pour la partie demanderesse et Maître Tom LUCIANI comparut pour la partie défenderesse. Les mandataires des parties présentes furent entendus en leurs moyens et conclusions.

L'affaire fut prise en délibéré par le tribunal et il rendit à l'audience publique de ce jour, audience à laquelle le prononcé avait été fixé, le

JUGEMENT QUI SUIT:

PROCEDURE

Par requête déposée au greffe de la Justice de paix de Luxembourg en date du 16 février 2018, **A.)** a fait convoquer **B.)** devant le tribunal du travail de Luxembourg aux fins de s'y entendre constater, principalement, qu'elle a été licenciée avec effet immédiat en date du 27 août 2017 sans motivation, sinon, subsidiairement, qu'elle a été licenciée en date du 2 octobre 2017 sans avoir obtenu communication des motifs.

Elle demande à chaque fois de déclarer abusif sinon irrégulier le licenciement intervenu.

A.) demande la condamnation d'**B.)** à lui payer le montant de 6.808,67 euros du chef du licenciement abusif ainsi que le montant de 478,13 euros du chef d'arriérés de salaires avec les intérêts légaux à partir de la présente demande en justice jusqu'à solde.

La demande tend encore à la condamnation d'**B.)** à remettre à **A.)** les documents suivants: les fiches de salaire des mois de mars à août 2017, l'attestation patronale ainsi que le certificat de travail, sous peine d'astreinte.

Enfin, **A.)** demande la condamnation de la partie défenderesse à lui payer une indemnité de procédure de 1.500 euros sur base de l'article 240 du Nouveau Code de Procédure civile.

La demande, régulière en la forme, est recevable à cet égard.

A l'audience du 20 juin 2019, **B.)** a demandé reconventionnellement la condamnation d'**A.)** à lui payer le montant de 500 euros sur base de l'article 240 du Nouveau Code de procédure civile.

FAITS, MOYENS ET PRETENTIONS DES PARTIES:

A.) fait exposer qu'elle serait entrée aux services d'**B.)** en tant que femme de ménage le 1^{er} mars 2017 sans qu'un contrat de travail écrit n'ait été établi entre elles, à raison de 35 heures par mois et avec un salaire horaire net fixé à 9,24 euros.

En date du 27 août 2017, elle aurait été licenciée via un message électronique « (...) » qui est reproduit dans la requête introductive d'instance à laquelle le tribunal du travail renvoie et qui est annexée au présent jugement.

Par un courrier recommandé du 31 août 2017, elle aurait, par l'intermédiaire de l'organisation syndicale **SY.)**, contesté son licenciement.

Ensuite, par un courrier daté du 23 août 2017 et notifié seulement le 2 octobre 2017, **B.)** l'aurait informée de la résiliation avec préavis du contrat de travail conclu à l'essai en date du 24 août 2017.

Ce courrier se trouve également reproduit dans la requête introductive d'instance à laquelle le tribunal du travail renvoie et qui est annexée au présent jugement.

Suite à ce courrier, **A.)** aurait envoyé en date du 5 octobre 2017 à **B.)** une lettre de demande de motifs à laquelle elle n'aurait pas obtenu eu de réponse.

Par un courrier recommandé du 10 novembre 2017, elle aurait, par l'intermédiaire de l'organisation syndicale **SY.)**, contesté ce licenciement.

A titre principal, **A.)** demande de constater qu'elle a été licenciée en date du 27 août 2017, que ce licenciement constituerait un licenciement avec effet immédiat et serait à déclarer abusif.

Subsidiairement, elle demande de constater qu'elle a été licenciée en date du 2 octobre 2017, que ce licenciement constituerait un licenciement avec préavis et serait à déclarer abusif.

Actuellement, **A.)** demande la condamnation de la partie défenderesse à lui payer les montants suivants :

• préjudice matériel	1.617,36 €
• préjudice moral	2.000,00 €
• indemnité de préavis	808,68 €
• arriérés de salaire	478,14 €

La partie défenderesse fait plaider qu'A.) aurait été engagée à titre indépendante pour faire des travaux de nettoyage et elle conteste dès lors que cette dernière se soit trouvée dans un lien de subordination par rapport à elle.

Ainsi, la requérante n'aurait pas été soumise à un horaire fixe, elle n'aurait pas touché un salaire, mais aurait établi des factures sur bases desquelles elle aurait été payée. Elle n'aurait été payée que pour les travaux prestés. Les jours où elle ne serait pas venue travailler, elle n'aurait pas été payée.

La partie défenderesse conteste encore que la requérante ait dû prêter 35 heures par mois.

A titre subsidiaire, dans l'hypothèse où une relation de travail serait retenue, elle fait encore plaider que celle-ci tomberait sous le champ d'application de l'article L.125-73 (3) du Code du travail et elle ne serait pas obligée à établir des fiches de salaires.

B.) conteste encore la demande en paiement d'arriérés de salaires de même eue la demande en paiement de dommages et intérêts.

MOTIFS DE LA DECISION

- *quant à la relation de travail entre parties*

Le tribunal du travail est une juridiction d'exception qui n'est compétente que pour les contestations entre employeurs et salariés dans le cadre d'un contrat de travail.

Le contrat de travail est celui qui place le salarié sous l'autorité de son employeur qui lui donne des ordres concernant l'exécution du travail, en contrôle l'accomplissement et en vérifie le résultat.

A, l'existence d'une relation de travail salariée ne dépend ni de la volonté exprimée par les parties, ni de la dénomination qu'elles ont donné à leur convention, mais des circonstances de fait dans lesquelles est exercée l'activité du travailleur.

Il appartient à la partie qui entend se prévaloir de l'existence d'un contrat de travail, d'en rapporter la preuve.

L'existence d'un contrat de travail présuppose la réunion de trois éléments, à savoir une prestation de travail, une rémunération ou un salaire, et un lien de subordination avec les pouvoirs de direction inhérent à la qualité d'employeur. Il ne dépend ni de la volonté exprimée par les parties, ni de la dénomination ou de la qualification, qu'elles ont donné à leur convention, mais des conditions de fait dans lesquelles s'exerce l'activité du salarié.

La preuve du contrat de travail peut résulter d'un ensemble d'éléments qui constituent des présomptions précises et concordantes faisant conclure à l'existence d'un lien de subordination.

Dans ce contexte, le juge doit rechercher la nature juridique du contrat et vérifier si les modalités d'exécution de la convention se caractérisent par l'existence ou l'absence d'un lien de subordination.

Il base sa conviction relative à l'existence ou l'absence d'un lien de subordination sur un faisceau concordant de présomptions claires et précises. Le juge doit rechercher la nature juridique du contrat et vérifier, si les modalités d'exécution de la convention se caractérisent par l'existence ou l'absence d'un lien de subordination.

En l'espèce, les éléments suivants peuvent être dégagés du dossier soumis à l'appréciation du tribunal :

- **A.)** a été affiliée au CENTRE COMMUN DE LA SECURITE SOCIALE, elle a été déclarée pour l'activité de « ménage » pour le compte de l'employeur **B.)** à partir du 1^{er} mars 2017 à raison de 8 heures par semaine et avec un salaire horaire de 9,24 euros net ;
- Il résulte des extraits d'échanges d'SMS entre **A.)** et **B.)** que la première a rendu compte à **B.)**, que les termes « travail » ou « travailler » sont utilisés à plusieurs reprises ;
- Dans un message, **B.)** écrit « *Vous n'étiez pas là jeudi dernier. Mais c'est la condition de notre travail – le lundi et jeudi, chaque semaine* », ensuite elle écrit encore « **A.)** vous etez ou ? » ;
- **A.)** a fait l'objet d'un licenciement ;

Le listing d'heures prestées versé par la partie défenderesse établi par **A.)** ne constitue pas une preuve que celle-ci ait agi comme indépendante et ait été rémunéré sur base de factures. D'autre part, les messages échangés entre les deux parties reflète la position subordonnée de la requérante par rapport à **B.)**

Au vu de ce qui précède, il convient de considérer que les parties étaient liées par un contrat de travail à durée indéterminée à partir du 1^{er} mars 2017.

Le tribunal du travail est dès lors compétent *ratione materiae* pour connaître des demandes d'**A.)**.

- *quant à la fin de la relation de travail entre parties*

De prime abord, il convient de rappeler qu'il est de principe que le licenciement, acte unilatéral et indépendant de la volonté du destinataire du licenciement, est réalisé et sort ses effets au moment où l'auteur a définitivement manifesté sa volonté de rompre, cette manifestation étant donnée définitivement et irrévocablement par la mise à la poste de la lettre de licenciement.

Le licenciement est réalisé et sort ses effets au moment où l'employeur a définitivement et irrévocablement manifesté sa volonté de rompre les relations de travail.

Il s'ensuit que l'employeur qui a résilié le contrat de travail et a choisi la forme, respectivement les modalités de ce licenciement ne peut plus revenir sur sa décision de rupture, ni la convertir en un autre mode de dissolution ou de résiliation.

Le tribunal considère au vu des éléments qui ont été soumis à son appréciation que la partie défenderesse a congédié la requérante par message « (...) » en date du 27 août 2017.

A.) a d'ailleurs été désaffiliée du CCSS avec effet au 31 août 2017.

La volonté de l'employeur de mettre un terme à la relation de travail résulte de manière non équivoque du message.

L'article L.124-10 (3) du Code du travail prévoit que la notification de la résiliation immédiate pour motif grave doit être effectuée au moyen d'une lettre énonçant avec précision le ou les faits reprochés au salarié et les circonstances qui sont de nature à leur attribuer le caractère de motif grave. A défaut de motivation écrite, le licenciement est abusif.

L'employeur ne saurait procéder ultérieurement à un licenciement subsidiaire pour l'hypothèse où un premier licenciement serait inopérant et il ne pourra pas non plus modifier unilatéralement la date de cessation du contrat de travail.

Il est constant en cause qu'**B.)** ne prouve pas qu'en date du 23 août 2017, une lettre de licenciement a été remise en mains propres à **A.)**. De même, elle ne conteste pas qu'il n'y pas eu par la suite un envoi d'une lettre de licenciement par lettre recommandée seulement le 2 octobre 2017.

En conséquence, à défaut de lettre motivée, le licenciement d'**A.)** intervenu en date du 27 août 2017 est dès lors à déclarer abusif.

Au vu de ce qui précède, il n'y a pas lieu de s'attarder sur la lettre de licenciement datée au 23 août 2017, dépourvue de tout sens, et la demande subsidiaire d'**A.)**.

- *quant à l'indemnisation*

En l'espèce et compte tenu de l'ancienneté d'**A.)** qui a été de cinq mois, celle-ci peut prétendre à un délai de préavis de deux mois.

En effet, l'article L. 124-6 du Code de travail prévoit que la partie qui a mis fin au contrat sans y être autorisée par l'article L. 124-10 ou sans respecter les délais de préavis des articles L. 124-4 et L. 124-5, doit payer à l'autre partie une indemnité compensatoire de préavis égale à la rémunération correspondant à la durée du préavis.

Elle a donc droit à une indemnité compensatoire de préavis égale à deux mois de salaire.

Il résulte de son décompte que ce montant est calculé sur base s'un salaire brut de 404,34 euros, soit d'un salaire horaire brut de 11,5525 euros.

La partie défenderesse a contesté la demande dans son quantum.

Il est admis qu'en l'absence de contrat de travail écrit, la charge de la preuve du contenu du contrat de travail incombe au salarié.

Sur base de la fiche de déclaration auprès du CCSS, il y a lieu de retenir que la requérante a été engagée pour 35 heures par mois moyennant une rémunération au taux horaire de 9,24 euros net.

Néanmoins, suivant article L.222-7 du Code du travail, les taux du salaire social minimum sont obligatoires pour les employeurs et salariés et ne peuvent être abaissés par eux ni par accord individuel ni par convention collective de travail.

Il s'ensuit qu'**B.)** aurait dû payer à d'**A.)** un salaire horaire de 11,5525 euros brut.

Au vu de ce qui précède, la demande d'**A.)** est à déclarer fondée pour le montant réclamé de $(2 \times 404,34) = 808,68$ euros brut.

A.) demande encore la condamnation des parties défenderesses à lui payer le montant de 1.617,36 euros au titre d'indemnisation de son préjudice matériel ainsi que le montant de 2.000 euros au titre d'indemnisation de son préjudice moral.

En principe, le salarié a droit à des dommages-intérêts tenant compte du préjudice subi par lui du fait de son licenciement abusif.

Dans la fixation des dommages-intérêts, il y a lieu de tenir compte notamment de la nature de l'emploi et de l'ancienneté de service du salarié ainsi que des intérêts légitimes tant de l'employé que de ceux de l'employeur.

Il appartient au salarié d'établir qu'il a subi un dommage par suite du congédiement abusif.

A l'audience du 20 juin 2019, **A.)** a déclaré avoir retrouvé un nouvel emploi à partir du 1^{er} novembre 2017.

Elle a versé quelques documents relatifs à sa recherche d'emploi faite via « (...) ». Le premier message envoyé date du 31 août 2017. Elle n'a ensuite versé plus aucune preuve relative à sa démarche effectuée pour retrouver un nouvel emploi jusqu'au 5 octobre 2017.

N'ayant pas établi avoir accompli des diligences suffisantes pour retrouver le plus rapidement possible un nouvel emploi, il convient de dire que le préjudice matériel subi a été suffisamment couvert par l'indemnité compensatoire de préavis.

La demande concernant le préjudice matériel est par conséquent à déclarer non fondée.

Quant à la demande en indemnisation du préjudice moral, il convient de fixer, compte tenu des circonstances de l'espèce et notamment au vu de la très faible ancienneté de services d'**A.)**, le montant pour préjudice moral subi par elle ex aequo et bono à la somme de 250 euros.

- *quant aux arriérés de salaires*

A.) sollicite encore la condamnation de la partie défenderesse à lui payer le montant de 478,14 euros à titre d'arriérés de salaires.

A l'appui de sa demande, elle fait valoir que l'employeur aurait dû lui payer un taux horaire de 11,5525 euros correspondant au salaire social minimum.

Au vu des développements faits ci-avant, il y a lieu de faire droit à sa demande.

- *quant aux documents*

A.) réclame encore la remise, sous peine d'astreinte des documents suivants: fiches de salaire des mois de mars à août 2017, attestation patronale et certificat de travail.

En vertu 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* ».

Il convient donc d'accueillir sa demande en production de l'attestation patronale et du certificat de travail.

En ce qui concerne la demande en communication des fiches de salaire depuis le 1^{er} mars 2017, l'employeur s'y est opposé en invoquant l'article L.125-7 du Code du travail, prévoyant l'obligation de l'employeur de remettre au salarié une fiche de salaire à la fin de chaque mois, ne serait pas applicable aux domestiques et gens de maison employés à temps partiel, tel le cas en l'espèce.

En effet, conformément à l'article L.125-7 (3) du Code du travail, l'obligation à charge des employeurs de fournir des décomptes de salaires ne s'applique pas aux gens de maison occupés à temps partiel.

Il s'ensuit que cette demande n'est pas fondée.

Afin d'assurer l'exécution de la remise du prédit document, il y a lieu d'assortir la condamnation à prononcer d'une astreinte conformément à l'article 2059 du Code civil.

- *quant aux indemnités de procédure*

Enfin, A.) demande encore au tribunal de condamner ses anciens employeurs à lui payer une indemnité de procédure de 1.500 euros sur base de l'article 240 du Nouveau Code de procédure civile.

Au vu des éléments de la cause, le tribunal évalue le montant devant revenir de ce chef à la partie requérante à 200 euros.

Au vu de l'issue du litige, la demande en allocation d'une indemnité de procédure sur base de l'article 240 du Nouveau Code de Procédure civile formulée par B.) est à rejeter.

PAR CES MOTIFS:

le tribunal du travail de Luxembourg

statuant contradictoirement entre parties et en premier ressort;

reçoit la demande en la pure forme;

se déclare compétent pour en connaître;

constate qu'**A.)** et **B.)** étaient liées par un contrat de travail à durée indéterminée à partir du 1^{er} mars 2017 ;

constate qu'**A.)** a fait l'objet d'un licenciement avec effet immédiat en date du 27 août 2017;

déclare abusif le licenciement avec effet immédiat d'**A.)** intervenu le 27 août 2017;

déclare non fondée la demande d'**A.)** en indemnisation de son préjudice matériel, partant en déboute;

déclare fondées les demandes d'**A.)** en paiement d'une indemnité de préavis de 808,68 euros brut, et en indemnisation de son préjudice moral évalué ex aequo et bono à 250 euros et en paiement d'arriérés de salaire pour le montant de 478,14 euros brut;

déclare fondée la demande d'**A.)** en communication de l'attestation patronale et du certificat de travail;

déclare non fondée la demande d'**A.)** en communication des fiches de salaire des mois de mars à août 2017;

en conséquence,

condamne B.) à payer à **A.)** la somme de 1.536,82 € (mille cinq cent trente-six euros et quatre-vingt-deux cents) avec les intérêts légaux à partir du jour de la demande en justice jusqu'à solde;

condamne B.) à remettre à **A.)** l'attestation patronale et le certificat de travail dans les quinze jours de la notification du présent jugement, sous peine d'astreinte de 25 euros par jour de retard ;

condamne B.) à payer à **A.)** une indemnité de procédure évaluée au montant de 200 euros ;

déboute B.) de sa demande basée sur l'article 240 du Nouveau Code de procédure civile;

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

Ainsi fait et jugé par Simone PELLEES, juge de paix de et à Luxembourg, siégeant comme présidente du tribunal du travail de et à Luxembourg, et les assesseurs prédits, et prononcé, par la présidente à ce déléguée, assistée du greffier Guy SCHUBERT, en audience publique, date qu'en tête, au prétoire de la Justice de Paix à LUXEMBOURG, et qui ont signé le présent jugement.

s. Simone PELLEES

s. Guy SCHUBERT