

Texte pseudonymisé

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

REPertoire NR.: 1624 / 2023  
L-TRAV-41/22

TRIBUNAL DU TRAVAIL DE LUXEMBOURG

AUDIENCE PUBLIQUE DU  
5 JUIN 2023

Le tribunal du travail de la circonscription de Luxembourg  
dans la composition :

Christian ENGEL	juge de paix, siégeant comme président du tribunal du travail de Luxembourg
Joey THIES	assesseur-employeur
Miguel RODRIGUES	assesseur-salarié
Daisy PEREIRA	greffière

a rendu le jugement qui suit, dans la cause

*entre*

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

partie demanderesse, comparant par Maître Melissa PEÑA PIRES, avocat à la Cour, en remplacement de Maître Benoît MARECHAL, avocat exerçant sous son titre professionnel d'origine, les deux demeurant à Luxembourg.

*et*

**la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) s.à.r.l.**, établie et ayant son siège social à L-ADRESSE2.), représentée par son conseil de gérance actuellement en fonctions, inscrite au registre de commerce et des sociétés de Luxembourg sous le numéro NUMERO1.),

partie défenderesse, comparant par Maître Antonio RAFFA, avocat à la Cour, demeurant à Luxembourg.

*ainsi que*

**1. L'ÉTAT DU GRAND-DUCHÉ DE LUXEMBOURG**, représenté par Monsieur le Ministre d'État, ayant ses bureaux à L-1341 Luxembourg, 2, Place de Clairefontaine, pour autant que de besoin par Monsieur le Ministre du Travail et de l'Emploi, ayant ses bureaux à L-2763 Luxembourg, 26, rue Zithe, ayant dans ses attributions le Fonds pour l'Emploi,

partie mise en intervention, comparant par Maître Claudio ORLANDO, avocat à la Cour, demeurant à Luxembourg.

**2. le CENTRE COMMUN DE LA SÉCURITÉ SOCIALE**, prise en la personne de son représentant légal au siège social sis à L-2975 Luxembourg, 125, route d'Esch,

partie mise en intervention, faisant défaut à l'audience.

## ***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 17 janvier 2022.

Par convocations émanant du greffe, les parties furent appelées à l'audience publique du 14 février 2022. L'affaire subit ensuite plusieurs remises contradictoires à la demande des parties et fut utilement retenue à l'audience du 8 mai 2023. Lors de cette audience Maître Melissa PEÑA PIRES exposa les moyens de la partie demanderesse tandis que Maître Antonio RAFFA répliqua pour la société défenderesse. L'ÉTAT DU GRAND-DUCHÉ DE LUXEMBOURG et le CENTRE COMMUN DE LA SÉCURITÉ SOCIALE firent défaut à l'audience.

Le tribunal prit ensuite l'affaire en délibéré et rendit, à l'audience publique de ce jour, le

## ***Jugement qui suit:***

### **Objet de la saisine**

#### PERSONNE1.)

Par requête déposée au greffe de la Justice de Paix de Luxembourg en date du 17 janvier 2022, PERSONNE1.) a fait convoquer la société SOCIETE1.) s.à.r.l. devant le Tribunal du travail de Luxembourg pour la voir condamner à lui payer, à l'issue du terme de son contrat de travail qu'elle entend voir requalifier en licenciement abusif, les montants suivants, conformément à son décompte actualisé, le tout avec les intérêts légaux tels que spécifiés dans la requête :

Indemnité compensatrice de préavis	5.500 euros
Préjudice matériel	5.000 euros
Préjudice moral	3.000 euros

La partie demanderesse sollicite encore 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 condamnation de la partie défenderesse aux frais et dépens de l'instance, ainsi que de voir ordonner l'exécution provisoire de la décision à intervenir.

À l'appui de sa demande, PERSONNE1.) expose que les parties auraient signé le 14 septembre 2021 un contrat de stage non rémunéré, pour lequel elle aurait toutefois

perçu une rémunération, comme l'attesteraient un courrier de l'ADEM lui réclamant un trop-perçu d'allocations de chômage et le bulletin de salaire s'y référant, de sorte qu'il y aurait eu prestation d'un travail productif contre paiement d'un salaire sans volonté de formation. Dès lors, le contrat signé n'aurait pas pu être un contrat de stage non rémunéré et aurait dû être rédigé en la forme d'un contrat de travail. Dans la suite, un contrat de travail à durée déterminée aurait été signé par les parties le 17 octobre 2021, contrat comportant des irrégularités et qui lui aurait été proposé illégalement : dès lors que le contrat de stage non rémunéré serait reconnu comme contrat de travail, un autre contrat de travail à durée déterminée n'aurait pu être conclu que si une clause de renouvellement apparaît dans le premier contrat à durée déterminée, ce qui n'aurait pas été le cas. En outre, ledit contrat de travail à durée déterminée ne préciserait pas la raison pour laquelle elle aurait été engagé à durée déterminée et en quoi elle occuperait une tâche non permanente. Ce second contrat énoncerait par ailleurs qu'il s'agirait d'un renouvellement du contrat à durée déterminée du 18 septembre 2021, ce qui serait impossible faute de clause de renouvellement dans le premier contrat qualifié, selon elle, à tort de contrat de stage non rémunéré. Partant, la relation de travail entre les parties devrait être reconnue par le Tribunal comme contrat de travail à durée indéterminée et la rupture du contrat de travail le 31 décembre 2021 comme une rupture abusive d'un contrat de travail à durée indéterminée, dans la mesure où l'employeur s'est opposé à la poursuite du travail de la salariée à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2022.

### Société SOCIETE1.) s.à.r.l.

À l'audience du 8 mai 2023, la société SOCIETE1.) s.à.r.l. soutient que dans la suite de la signature du contrat de stage non rémunéré du 14 septembre 2021, un contrat de travail à durée déterminée aurait été conclu le 18 septembre 2021 « *d'un commun accord* » — bien que ne comportant la signature d'aucune des parties — et par là même, le contrat de stage non rémunéré du 14 septembre 2021 aurait été résilié d'un commun accord. Une déclaration d'entrée au CCSS aurait été effectuée au 18 septembre 2021. Même si le contrat de travail à durée déterminée du 18 septembre 2021 n'a pas été signé, il y aurait néanmoins eu ratification au 17 octobre 2021, date de la signature d'un autre contrat de travail à durée déterminée, du contrat de travail à durée déterminée du 18 septembre 2021. Il s'agirait donc d'une procédure tout à fait légale et la partie adverse serait à débouter de ses demandes.

### **Faits**

Au vu des pièces soumises à l'appréciation du tribunal, les faits pertinents se présentent comme suit :

PERSONNE1.) et la société SOCIETE1.) s.à.r.l. ont signé le 14 septembre 2021 un « *contrat de stage non rémunéré* » avec effet au 14 septembre 2021 et pour une durée de 6 semaines, jusqu'au 26 octobre 2021, avec engagement en tant que cuisinière et une durée de travail hebdomadaire de 40 heures.

Le 17 octobre 2021, PERSONNE1.) et la société SOCIETE1.) s.à.r.l. ont signé un document intitulé « *contrat de travail à durée déterminée [;] avenant – renouvellement* », dont il résulte que les parties « *ont convenu de renouveler le contrat à durée déterminée, signé en date du 18 septembre 2019, et ce pour la période du 17 octobre 2021 au 31 décembre 2021. Ainsi, le contrat prend fin de plein droit le 21 décembre 2021* ».

Le 22 novembre 2021, l'ADEM a écrit à PERSONNE1.) : « D'après les constatations faites par [le] service, vous avez commencé à travailler le 18 septembre 2021 auprès de SOCIETE1.) SARL, alors que vous avez bénéficié des indemnités de chômage complet jusqu'au 30 septembre 2021 (...) ».

Les fiches de salaire suivantes ont été émises par la société SOCIETE1.) s.à.r.l. au profit de PERSONNE1.) :

Période	Montant brut du salaire
Du 18/09/2021 au 30/09/2021	900,79 euros
Du 01/10/2021 au 31/10/2021	2.750,00 euros
Du 01/11/2021 au 30/11/2021	2.750,00 euros
Du 01/12/2021 au 31/12/2021	2.750,00 euros

Le 11 avril 2022, PERSONNE1.) a signé un contrat de travail à durée indéterminée en tant qu'aide-cuisinière à plein temps avec la société SOCIETE2.) s.à.r.l.

## Motifs de la décision

### Quant à la qualification des relations contractuelles entre parties et de la fin desdites relations

En application de l'article 58 du nouveau code de procédure civile, il incombe à chaque partie de prouver les faits nécessaires au succès de sa prétention.

Au vu des pièces versées, il est établi que :

- nonobstant les termes du « *contrat de stage non rémunéré* » du 14 septembre 2021, PERSONNE1.) se trouvait dans une relation de travail rémunérée avec la société SOCIETE1.) s.à.r.l. à partir du 18 septembre 2021,
- sur la période comprise entre le 17 octobre et le 31 décembre 2021, cette relation rémunérée de travail a été formalisée par la conclusion d'un contrat de travail à durée déterminée.

En vertu de l'article L.121-4 (1) du code du travail, le contrat de travail, soit à durée indéterminée, soit à durée déterminée, doit être constaté par écrit pour chaque salarié individuellement au plus tard au moment de l'entrée en service du salarié.

L'article L.122-2 du code du travail dispose que « (1) *Sans préjudice des dispositions de l'article L.121-4, le contrat de travail conclu pour une durée déterminée doit comporter, outre la définition de son objet, les indications ci-après : 1. lorsqu'il est conclu pour une durée précise, la date d'échéance du terme ; 2. lorsqu'il ne comporte pas de date d'échéance du terme, la durée minimale pour laquelle il est conclu ; 3. lorsqu'il est conclu pour le remplacement d'un salarié absent, le nom du salarié absent [...] 4. la durée de la période d'essai éventuellement prévue ; 5. le cas échéant, la clause de renouvellement visée à l'article L.122-5, paragraphe (1).* (2) *À défaut d'écrit ou d'écrit spécifiant que le contrat de travail est conclu pour une durée déterminée, celui-ci est présumé conclu pour une durée indéterminée ; la preuve contraire n'est pas admissible* ».

En l'espèce, la société SOCIETE1.) s.à.r.l. ne prouve pas — comme elle en a la charge — l'existence alléguée d'un contrat de travail à durée déterminée qui aurait été signé entre parties le 18 septembre 2021 et qui comporterait toutes les mentions requises par l'article L.122-2 du code du travail.

La signature par les parties du « *contrat de travail à durée déterminée [;] avenant – renouvellement* » le 17 octobre 2017 ne saurait avoir l'effet de « *ratification* » d'un hypothétique contrat de travail à durée déterminée préalablement conclu, dans la mesure où les parties ne sont pas admises à déroger aux dispositions légales autorisant le recours aux contrats de travail à durée déterminée et qu'en l'espèce, devant les éléments de preuve produits par PERSONNE1.), il appartient à la société SOCIETE1.) s.à.r.l. de prouver le respect en tous points des dispositions légales lors du recours au contrat à durée déterminée, preuve qui ne pourra pas se rapporter par la simple production d'un autre contrat à durée déterminée au sujet duquel il est allégué qu'il prendrait le relais d'un premier.

À titre de conclusion de l'ensemble des développements qui précèdent, il y a lieu de retenir, par requalification, que PERSONNE1.) se trouvait dès le 18 septembre 2021 sous contrat de travail à durée indéterminée avec la société SOCIETE1.) s.à.r.l. et que la fin des relations de travail au 31 décembre 2021 s'analyse — devant le fait que la disponibilité pour une poursuite des relations dans le chef de PERSONNE1.) n'est pas contestée et doit donc être considérée comme constante aux débats — en licenciement abusif.

#### Quant aux demandes indemnitaires

##### *Indemnité compensatoire de préavis*

PERSONNE1.) réclame le paiement du montant de 5.500 euros à titre d'indemnité compensatoire de préavis, équivalant à 2 mois de salaire.

En vertu de l'article L.124-6 du code du travail, le salarié dont le licenciement a été déclaré abusif a droit à une indemnité compensatoire de préavis égale à la rémunération correspondant à la durée du préavis légal.

Au moment de son licenciement, la partie demanderesse avait une ancienneté de service de trois mois.

Aux termes de l'article L.124-3 (2) du code du travail, le contrat de travail résilié à l'initiative de l'employeur prend fin après un préavis de deux mois pour le salarié qui justifie auprès du même employeur d'une ancienneté de services continus inférieure à cinq ans.

La partie demanderesse a dès lors droit à une indemnité compensatoire de préavis équivalant à quatre mois de salaire et sa demande est à déclarer fondée pour le montant de (2 x 2.750 =) 5.500 euros.

##### *Préjudice matériel*

PERSONNE1.) réclame le paiement du montant de 5.000 euros à titre de préjudice matériel, au motif qu'elle n'aurait pas pu bénéficier des allocations de chômage, car

l'ADEM ne considérerait pas le premier contrat signé illégalement comme un contrat de stage non rémunéré.

La société SOCIETE1.) s.à.r.l. conteste l'existence d'un préjudice moral, en faisant valoir qu'en tant que cuisinière, elle a facilement pu retrouver un autre emploi, même à 52 ans.

En application de l'article L.124-12 du code du travail, le salarié a droit, en principe, à des dommages-intérêts tenant compte du préjudice subi par lui du fait de son licenciement abusif.

Si l'indemnisation du préjudice matériel du salarié doit être aussi complète que possible, seules les pertes subies se rapportant à une période qui aurait raisonnablement dû suffire pour lui permettre de trouver un nouvel emploi à peu près équivalent sont indemnisées. En effet, le salarié licencié est obligé de faire tous les efforts pour trouver, dès que possible, un emploi de remplacement et partant minimiser son préjudice matériel, faute de quoi la perte de revenus dont il se plaint ne peut être considérée comme se trouvant en relation causale directe avec le licenciement abusif.

Le salarié doit notamment procéder immédiatement, après son licenciement, à la recherche d'un nouvel emploi.

En l'espèce, si PERSONNE1.) a signé le 11 avril 2021 — soit 1 mois et 11 jours après la fin du préavis qui lui a été attribué *supra* – un contrat de travail à durée indéterminée en tant qu'aide-cuisinière à plein temps avec la société SOCIETE2.) s.à.r.l., elle ne verse aucun élément de preuve que dès la fin de la relation de travail lui imposée illégalement par la société SOCIETE1.) s.à.r.l., elle aurait entamé des recherches d'emploi autres que celle ayant débouché sur la conclusion du contrat du 11 avril 2021 susvisé.

Dans ces conditions, la perte de revenus subie par la partie demanderesse est couverte par l'indemnité compensatoire de préavis dont son ancien employeur lui est redevable, de sorte que la demande de PERSONNE1.) en réparation du préjudice matériel n'est pas fondée.

### *Préjudice moral*

PERSONNE1.) demande une indemnisation de 3.000 euros à titre de préjudice moral au regard du licenciement abusif prononcé à son encontre, au motif qu'elle aurait été injustement traitée par la société SOCIETE1.) s.à.r.l. qui lui aurait proposé des contrats précaires alors que les éléments pour signer un contrat à durée indéterminée auraient été réunis.

L'indemnisation du préjudice moral subi par le salarié licencié abusivement vise à réparer, d'une part, les soucis, voire le désarroi, éprouvés par celui-ci confronté à une situation matérielle et à un avenir professionnel incertains et, d'autre part, l'atteinte portée à sa dignité de salarié en raison de ce congédiement infondé.

Il est de principe que le préjudice moral, à l'instar du préjudice matériel n'est indemnisable qu'à condition que son existence soit établie.

En l'espèce, PERSONNE1.) ne verse aucune pièce à l'appui de sa demande en indemnisation du préjudice moral qu'elle soutient avoir subi et, dans les faits, aucun élément du débat ne permet de conclure que les caractéristiques décrites ci-dessus du préjudice moral indemnisable aient été réunis dans le chef de la requérante.

Dans ces conditions, sa demande en indemnisation pour préjudice moral laisse d'être fondée.

#### Accessoires

##### *Demande en exécution provisoire du présent jugement*

La partie demanderesse sollicite l'exécution provisoire du présent jugement.

En vertu de l'article 148 alinéa 3 du Nouveau Code de procédure civile, le jugement est exécutoire par provision s'il s'agit de salaires échus, dont il y a lieu de retenir qu'ils visent uniquement le salaire en numéraire mensuel, à l'exclusion de toute autre rémunération ou indemnité.

En l'espèce, il n'y a dès lors pas lieu d'ordonner l'exécution provisoire du présent jugement.

##### *Demande en indemnité de procédure*

L'application de l'article 240 du nouveau code de procédure civile relève du pouvoir discrétionnaire du juge (Cass. 2 juillet 2015, n° 60/15, n° 3508 du registre).

La demande de PERSONNE1.) en allocation d'une indemnité procédure est, eu égard à l'envergure du litige, à son degré de difficulté et aux soins y requis, à déclarer fondée et justifiée pour le montant fixé *ex aequo et bono* à 500 euros, étant donné qu'il serait inéquitable de laisser une partie des frais exposés, mais non compris dans les dépens, à sa charge.

##### *Frais et dépens de l'instance*

Par application de l'article 238 du nouveau code de procédure civile, il y a lieu de mettre les frais et dépens de l'instance à charge de la société SOCIETE1.) s.à.r.l..

<b>PAR CES MOTIFS :</b>
-------------------------

le Tribunal du travail de Luxembourg,  
statuant contradictoirement et en premier ressort,

vidant l'instance et déboutant de toutes autres conclusions comme mal fondées,

dit la demande de PERSONNE1.) recevable,

dit, par requalification, que PERSONNE1.) se trouvait sous contrat de travail à durée indéterminée avec la société SOCIETE1.) s.à.r.l. à partir du 18 septembre 2021,

dit que la fin des relations contractuelles de travail entre PERSONNE1.) et la société SOCIETE1.) s.à.r.l. au 31 décembre 2021 s'analyse en un licenciement abusif,

dit fondée la demande de PERSONNE1.) en paiement d'une indemnité compensatoire de préavis pour le montant de 5.500 euros,

dit non fondée la demande de PERSONNE1.) en réparation d'un préjudice matériel,

dit non fondée la demande de PERSONNE1.) en indemnisation d'un préjudice moral,

partant,

condamne la société SOCIETE1.) s.à.r.l. à payer à PERSONNE1.) le montant de 5.500 euros, avec les intérêts au taux légal à partir de la demande en justice, jusqu'à solde,

condamne la société SOCIETE1.) s.à.r.l. à payer à PERSONNE1.) une indemnité de procédure de 500 euros sur base de l'article 240 du Nouveau Code de procédure civile,

dit non fondée la demande de PERSONNE1.) en exécution provisoire du présent jugement,

condamne la société SOCIETE1.) s.à.r.l. à tous les frais et dépens de l'instance.

Ainsi fait et jugé par Christian ENGEL, juge de paix de Luxembourg, siégeant comme Président du Tribunal du travail, et les assesseurs prédits et prononcé par le Président à ce délégué, assisté de la greffière Daisy PEREIRA, en audience publique, date qu'en tête, au prétoire de la Justice de Paix à Luxembourg, et qui ont signé le présent jugement.

Christian ENGEL,  
juge de paix

Daisy PEREIRA,  
greffière