

Répertoire no 1232/23
L-TRAV-49/22

JUSTICE DE PAIX DE LUXEMBOURG

TRIBUNAL DU TRAVAIL

**AUDIENCE PUBLIQUE DU
MARDI, 2 MAI 2023**

LE TRIBUNAL DU TRAVAIL DE ET A LUXEMBOURG

DANS LA COMPOSITION:

Béatrice SCHAFFNER, juge de paix
Gabriel LA TERZA
Donato BEVILACQUA
Yves ENDERS

Présidente
Assesseur - employeur
Assesseur - salarié
Greffier

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

ENTRE:

PERSONNE1.),

demeurant à ADRESSE1.), ayant élu domicile en l'étude de Maître Stéphane BOHR, avocat à la Cour, demeurant à L-ADRESSE2.),

**partie demanderesse originaire,
partie défenderesse sur reconvention,**

comparant par Maître Stéphane BOHR, avocat à la Cour, demeurant à Luxembourg,

E T:

la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) s.à r.l.,

établie et ayant son siège social à L-ADRESSE3.), représentée par son collège de gérance, sinon par son/ses organes(s) statutaire(s) légalement habilité(s) à la représenter en justice, actuellement en fonctions, inscrite au registre de commerce et des sociétés de Luxembourg sous le numéro NUMERO1.),

**partie défenderesse originaire,
partie demanderesse par reconvention,**

comparant par Maître Michaël MIGNON, avocat, en remplacement de Maître Denis CANTELE, avocat à la Cour, les deux demeurant à Luxembourg,

F A I T S :

L'affaire fut introduite par requête - annexée à la présente minute - déposée au greffe de la Justice de Paix de Luxembourg en date du 21 janvier 2022.

Sur convocations émanant du greffe, les parties furent convoquées à l'audience publique du 8 février 2022.

Après refixation, l'affaire fut utilement retenue à l'audience publique du 28 mars 2023. A l'audience de ce jour, la partie demanderesse fut représentée par Maître Stéphane BOHR, tandis que la partie défenderesse fut représentée par Maître Michaël MIGNON.

Les mandataires des parties furent entendus en leurs moyens et conclusions, respectivement explications.

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 SUIVIT :

Par requête déposée au greffe de la Justice de Paix de et à Luxembourg en date du 21 janvier 2022, PERSONNE1.) a fait convoquer son ancien employeur, la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) s.à r.l. devant le Tribunal du Travail de ce siège pour

- en ce qui concerne la période allant du 1^{er} avril au 2 août 2020, voir à titre principal constater et retenir que les parties au litige étaient liées par un contrat de travail du 1^{er} avril au 2 août 2020 ;
- en conséquence, voir condamner la partie défenderesse à lui payer le montant brut de 26.497,43 €;
- à titre subsidiaire, et dans l'éventualité où le tribunal viendrait à retenir que les parties au litige n'étaient pas liées par des relations de travail entre le 1^{er} avril et le 2 août 2020, condamner la partie défenderesse à lui payer le montant de 26.497,43 € sur base de sa responsabilité extracontractuelle ;
- en ce qui concerne la période allant du 3 août 2020 au 29 janvier 2021, voir condamner la partie défenderesse à lui payer le montant brut de 2.476,62 € au titre d'heures supplémentaires prestées, ledit montant assorti des intérêts légaux à compter du 29 janvier 2021, date de la fin des relations contractuelles, sinon à compter de la demande en justice, jusqu'à solde ;

- condamner la partie défenderesse à lui payer le montant de 4.000.- € au titre de la prime proratisée, ledit montant assorti des intérêts légaux à compter du 29 janvier 2021, date de la fin des relations contractuelles, sinon à compter de la demande en justice, jusqu'à solde ;
- condamner la partie défenderesse à lui payer le montant de 1.292,48 € au titre de l'indemnité compensatoire pour congés non pris, ledit montant assorti des intérêts légaux à compter du 29 janvier 2021, date de la fin des relations contractuelles, sinon à compter de la demande en justice, jusqu'à solde ;
- condamner la partie défenderesse à lui payer le montant net et forfaitaire de 2.500.- € au titre des frais de voyage et de déménagement, à compter du 3 août 2020, sinon à compter du 29 janvier 2021, date de la fin des relations contractuelles, sinon à compter de la demande en justice, jusqu'à solde ;
- condamner la partie défenderesse à lui payer une indemnité de procédure d'un montant de 800.- € sur base de l'article 240 du nouveau code de procédure civile ;
- condamner la partie défenderesse à tous les frais et dépens de l'instance ;
- ordonner l'exécution provisoire de la décision à intervenir nonobstant toute voie de recours, sans caution, sur minute et avant enregistrement.

La demande est recevable pour avoir été introduite dans les forme et délai de la loi.

A l'audience du 28 mars 2023, le requérant a demandé acte qu'il réduisait sa demande en paiement d'heures supplémentaires au montant de 2.367,04 €

Acte lui en est donné.

I. Quant aux demandes du requérant

A. Quant aux demandes du requérant pour la période allant du 1^{er} avril au 2 août 2020

a) Quant aux moyens des parties au litige

Le requérant fait exposer

- que suivant « permanent job offer » datée du 12 mars 2020 et dont la durée de validité était de cinq jours (soit jusqu'au 17 mars 2020), le poste de « technical project engineer » à Luxembourg lui a été proposé par la partie défenderesse, ceci avec date de prise d'effet au 1^{er} avril 2020 ;
- que la rémunération annuelle du poste visé, le bonus applicable aux relations contractuelles, les frais relatifs à la délocalisation et à son voyage du Royaume-Uni vers le Luxembourg, ainsi que la date de commencement, étaient donc partie intégrante de ladite promesse de contrat de travail ;
- qu'il a marqué son accord avec cette promesse de contrat de travail en date du 16 mars 2020, soit dans le délai lui imparti par la partie défenderesse ;
- que ladite promesse de contrat de travail contenait toutes les conditions exigées pour qu'un contrat de travail se forme entre les parties alors que l'emploi, la rémunération et la date d'entrée en fonction y sont déterminés ;

- qu'il convient donc de retenir que les parties au litige étaient liées par un contrat de travail à durée indéterminée à compter du 1^{er} avril 2020, date de prise d'effet dudit contrat, telle qu'envisagée par la promesse de contrat qu'il a acceptée ;
- qu'il peut partant prétendre pour la période allant du 1^{er} avril au 2 août 2020 à la somme de [5.416,67 € (salaire mensuel) X 4(mois) =] 21.666,67 € à titre d'arriérés de salaire, à la somme de [(8.000 (salaire annuel): 12(mois)) X 4(mois) =] 2.666,68 € à titre de prime et à la somme de [2,16(jours) X 8(heures) X 4(mois) X 31.31 €(salaire horaire) =] 2.164,15 € à titre d'indemnité compensatoire pour congés non pris, soit en tout à la somme de 26.497,43 €;
- que même à considérer que les parties n'étaient pas liées par une relation contractuelle, alors que la partie défenderesse ne l'a pas mis dans la possibilité d'effectuer la tâche visée au sein de la promesse de contrat, il est un fait que la partie défenderesse, qui a réceptionné et accusé réception de son accord, a maintenu cette promesse de contrat en repoussant sa date d'arrivée au sein des locaux au 3 août 2020 ;
- qu'en procédant de la sorte et en exigeant qu'il se tienne à sa disposition, la partie défenderesse lui a nécessairement causé un préjudice alors qu'il a subi une perte sèche au cours de cette période puisqu'il n'a pas été en mesure de générer de revenus par le biais d'un autre contrat de travail ;
- qu'il conviendra dès lors de condamner à titre subsidiaire la partie défenderesse à lui payer le montant de 26.497,43 € au titre de sa responsabilité extracontractuelle alors que le préjudice qu'il a subi est en lien causal direct avec le fait fautif ainsi reproché à son ancien employeur.

La partie défenderesse fait valoir qu'elle a en date du 12 mars 2020 fait une promesse d'embauche avec une offre d'emploi au requérant, de sorte qu'un contrat de travail n'a pas pu être conclu à cette date par les parties au litige.

Elle fait ainsi valoir qu'il est précisé dans l'offre d'emploi que si le requérant est d'accord avec cette offre, elle reviendra vers lui pour conclure un contrat de travail.

Elle fait ensuite valoir que l'offre d'emploi ne mentionne ni lieu de travail du requérant, ni son horaire de travail, ni les congés auxquels il aurait droit.

Elle fait ensuite valoir qu'elle s'est engagée à fournir au requérant un contrat de travail, ce qu'elle aurait fait.

Elle fait ainsi valoir qu'elle n'a de par son offre du 12 mars 2020 eu que l'obligation de proposer un contrat de travail au requérant.

Elle fait ensuite valoir qu'elle a en raison de la pandémie et du confinement proposé un contrat de travail au requérant plus tard.

Elle fait ensuite valoir que le requérant, qui ne se serait pas rendu au Luxembourg, n'a à défaut de prestation de travail pas droit à des salaires pour la période allant du 1^{er} avril au 2 août 2020.

Elle revoie ensuite aux courriels échangés entre les parties au litige pour retenir que le requérant, qui aurait été en communication avec elle, a lui-même constaté que la date de commencement du travail était difficile à déterminer et qu'elle était incertaine.

Elle fait ensuite valoir qu'elle a dès la levée des mesures de confinement proposé au requérant de commencer le contrat de travail le 3 août 2020 et qu'elle a donné à son ancien salarié son contrat de travail.

Elle fait ensuite valoir que le requérant ne lui a jamais fait de reproches de ne pas avoir accédé à la promesse qu'elle lui avait faite.

Elle fait ensuite valoir que les parties au litige ont été d'accord pour discuter sur l'entrée en fonction du requérant et pour la repousser.

Elle fait ensuite valoir que le requérant a dans son mail du 27 juillet 2020 renoncé à ses salaires et qu'il a voulu négocier un bonus en guise de dédommagement.

Elle fait ainsi valoir qu'elle n'a pas accordé au requérant un bonus, mais qu'elle lui a en guise de dédommagement de la période pendant laquelle il a dû attendre fourni un logement à Luxembourg et un véhicule.

Elle fait ensuite valoir qu'il résulte des échanges de mails d'octobre/novembre 2020 que le requérant l'a remerciée de lui avoir fourni un logement et un véhicule.

Elle soutient ainsi que le requérant a eu à sa disposition un appartement pendant toute la relation de travail.

Elle conclut partant qu'étant donné que le requérant n'est pas entré à son service le 1^{er} avril 2020, ses demandes en paiement d'arriérés de salaire, d'une prime et d'une indemnité compensatoire pour la période allant du 1^{er} avril au 2 août 2020 doivent être déclarées non fondées.

A titre subsidiaire, si le requérant était entré à son service le 1^{er} avril 2020, la partie défenderesse fait valoir que le requérant n'est pas venu au Luxembourg et qu'il n'a pas presté de travail pendant la prédite période.

Elle fait partant valoir que le requérant ne saurait pas prétendre à des arriérés de salaire, à une prime et à une indemnité compensatoire pour congés non pris pour la période en question.

En ce qui concerne finalement la demande subsidiaire, la partie défenderesse soutient qu'elle n'a pas commis de faute.

Elle fait encore valoir que le requérant, qui n'aurait pas prouvé qu'il a démissionné d'un précédent emploi, n'a pas prouvé avoir subi un préjudice.

Elle se demande ainsi en quoi consiste le préjudice du requérant.

La partie défenderesse fait finalement valoir que le requérant n'a pas prouvé le lien causal entre la prétendue faute qu'elle aurait commise et le prétendu préjudice qu'il aurait subi.

Le requérant fait répliquer que la partie défenderesse lui a fait une offre de contrat de travail avec les éléments essentiels d'un contrat de travail, à savoir notamment le salaire, la localisation et la date de prise d'effet, de sorte qu'elle se serait fermement engagée.

Il fait ensuite valoir que suite à son acceptation de cette offre, qui ne contiendrait aucune condition suspensive, il y a eu un accord de volonté entre les parties au litige.

Il fait ainsi valoir que la partie défenderesse a suite à son acceptation de cette offre été engagée à partir du 16 mars 2020.

Il fait en effet valoir que l'offre de la partie défenderesse et son acceptation ont entraîné la formation du contrat de travail.

Il fait ensuite valoir que ce n'est que par la volonté de la partie défenderesse que le contrat n'a pas reçu exécution.

Il fait en effet valoir que la partie défenderesse a repoussé la date de prise d'effet du contrat de travail à plusieurs reprises.

Il conteste encore avoir renoncé à ses salaires.

En ce qui concerne finalement sa demande subsidiaire, le requérant fait valoir que la partie défenderesse a commis une faute, qu'il a subi un préjudice et qu'il y a un lien de causalité entre la faute que la partie défenderesse a commise et le préjudice qu'il a subi.

b) Quant aux motifs du jugement

En date du 12 mars 2020, la partie défenderesse a fait au requérant une « permanent job offer » qui a la teneur suivante :

scan

Or, même si le requérant a accepté cette offre le 16 mars 2020, le contrat de travail entre les parties au litige n'a été conclu qu'en date du 3 août 2020, date de la signature du contrat de travail, alors que la « permanent job offer » ne contient pas tous les éléments caractéristiques d'un contrat de travail, dont notamment l'identité des parties, la durée de travail journalière ou hebdomadaire, l'horaire normal du travail, la durée du congé payé, ainsi que la durée du délai de préavis.

En effet, aux termes de l'article L.121-4(2) du code du travail, « *sans préjudice des dispositions de l'article L.122-2, le contrat de travail doit comporter les mentions ci-après :*

1. *l'identité des parties ;*
2. *la date de début de l'exécution du contrat de travail ;*
3. *le lieu de travail ; à défaut de lieu de travail fixe ou prédominant, le principe que le salarié sera occupé à divers endroits et plus particulièrement à l'étranger, ainsi que le siège, ou, le cas échéant, le domicile de l'employeur ;*
4. *la nature de l'emploi occupé et, le cas échéant, la description des fonctions ou tâches assignées au salarié au moment de l'engagement et sans préjudice d'une nouvelle affectation ultérieure sous réserve du respect des dispositions de l'article L.121-7 ;*
5. *la durée de travail journalière ou hebdomadaire normale du salarié ;*
6. *l'horaire normal du travail ;*
7. *le salaire de base et, le cas échéant, les compléments de salaire, les accessoires de salaires, les gratifications ou participations convenues, ainsi que la périodicité de versement du salaire auquel le salarié a droit ;*
8. *la durée du congé payé auquel le salarié a droit ou, si cette indication est impossible au moment de la conclusion du contrat, les modalités d'attribution et de détermination de ce congé ;*
9. *la durée des délais de préavis à observer par l'employeur et le salarié en cas de résiliation du contrat de travail, ou, si cette indication est impossible au moment de la conclusion du contrat, les modalités de détermination de ces délais de préavis ;*

10. la durée de la période d'essai éventuellement prévue ;
11. les clauses dérogatoires ou complémentaires dont les parties ont convenu ;
12. le cas échéant, la mention des conventions collectives régissant les conditions de travail du salarié,
13. le cas échéant, l'existence et la nature d'un régime complémentaire de pension, le caractère obligatoire ou facultatif de ce régime, les droits à des prestations y afférentes, ainsi que l'existence éventuelle des cotisations personnelles.

Les informations sur les éléments visés aux numéros 8 et 9 peuvent résulter d'une référence aux dispositions législatives, réglementaires, administratives ou statutaires ou aux conventions collectives régissant les matières y visées. ».

Etant donné que le contrat de travail entre les parties au litige n'a été conclu qu'en date du 3 août 2020 et que le requérant n'a pas travaillé du 1^{er} avril au 2 août 2020, les demandes de ce dernier en paiement d'arriérés de salaire, d'une prime et d'une indemnité compensatoire pour congés non pris doivent pour la prédite période être déclarées non fondées.

En ce qui concerne ensuite la demande subsidiaire du requérant, le tribunal de ce siège considère que la partie défenderesse n'a pu faire travailler le requérant à partir du 1^{er} avril 2020 en raison de la crise sanitaire liée à la Covid-19 et du confinement qui s'en est suivi.

Il considère partant que la partie défenderesse n'a pas commis de faute alors qu'elle a dû faire face à un cas de force majeure.

Même à supposer que la partie défenderesse ait dû fournir au requérant un contrat de travail à partir du 1^{er} avril 2020 et qu'elle soit en faute de ne pas l'avoir fait, le requérant est resté en défaut de prouver qu'il a subi un préjudice de ce fait.

Le requérant n'a finalement pas démontré qu'il existe un lien causal entre la faute qu'il reproche à la partie défenderesse et un éventuel préjudice qu'il aurait subi.

La demande subsidiaire du requérant en paiement du montant de 26.497,43 € doit partant également être déclarée non fondée.

B. Quant aux demandes du requérant pour la période allant du 3 août 2020 au 29 janvier 2021

a) Quant à la demande du requérant en paiement d'heures supplémentaires et quant à la demande reconventionnelle de la partie défenderesse en remboursement d'heures payées en trop

1) Quant aux moyens des parties au litige

Le requérant demande ensuite à voir condamner la partie défenderesse à lui payer le montant de 54(heures) X 31,31 € (salaire horaire) X 1,4(majoration) =] 2.367,04 € à titre d'heures supplémentaires.

Il fait valoir à l'appui de cette demande qu'au cours de la période allant du 3 août 2020 au 29 janvier 2021, les parties au litige ont été incontestablement en relation contractuelle alors qu'il aurait été physiquement présent au siège de la partie défenderesse et que le contrat de travail aurait pleinement reçu application.

Il fait ainsi valoir qu'il a au cours de la prédite période presté 54 heures supplémentaires au profit et à la demande de la partie défenderesse, heures supplémentaires qui ne lui auraient pas été payées.

Le requérant se base finalement sur ses rapports d'activité hebdomadaires pour prouver qu'il a presté des heures supplémentaires.

La partie défenderesse fait valoir que le requérant n'était en sa qualité de cadre supérieur pas soumis au régime des heures supplémentaires.

Elle fait ainsi valoir que le requérant a été indépendant dans son travail.

Elle fait en effet valoir que le requérant ne pointait pas ses heures de travail.

Elle fait ainsi valoir que le requérant lui disait seulement combien de temps il passait sur ses projets.

Elle fait finalement valoir à ce sujet qu'elle n'avait aucun contrôle sur le temps de travail du salarié.

Elle fait ensuite valoir que le requérant était ingénieur en charge des projets et qu'il rendait seulement compte au supérieur hiérarchique qui lui attribuait les projets.

Elle renvoie ainsi à la description de son poste telle qu'elle figure à l'annexe II du contrat de travail du requérant pour retenir que la tâche de ce dernier a consisté en du management, de l'administration et de l'assistance dans les projets.

A titre subsidiaire, la partie défenderesse conteste la demande du requérant dans son principe et dans son quantum.

Elle fait valoir que le requérant a lui-même rentré ses heures dans les rapports d'activité hebdomadaires qu'elle n'aurait pas vérifiés.

Elle fait en effet valoir que les rapports d'activité hebdomadaires ne sont pas remplis à des fins de pointage et qu'elle n'a partant pas connaissance d'heures supplémentaires prestées par le requérant.

Elle fait ensuite valoir que les fiches de salaire ne sont pas en lien avec les rapports d'activité hebdomadaires.

Elle fait ainsi valoir qu'il y a des jours où le requérant a moins travaillé.

Elle fait ainsi par exemple exposer que pour la semaine 50, le requérant a marqué qu'il n'a pas travaillé le lundi et qu'il a suivant la fiche de salaire été payé pour huit heures.

Elle fait encore exposer que pour la semaine 49, le requérant a marqué 4,5 heures pour le lundi et 0,50 heures pour le mardi, mais qu'il a suivant sa fiche de salaire à chaque fois été payé pour huit heures.

Elle conteste partant le quantum des heures supplémentaires réclamé par le requérant, ainsi que le salaire horaire mis en compte par le requérant pour le calcul de ses heures supplémentaires.

La partie défenderesse formule finalement une demande reconventionnelle tendant à voir condamner le requérant à lui payer le montant de $[44,75(\text{heures}) \times 30,777 \text{ €}(\text{salaire horaire}) =] 1,377,27 \text{ €}$ à titre d'heures payées en trop.

Le requérant conteste qu'il ait été cadre supérieur et il fait valoir que cela n'est pas prouvé par les éléments du dossier.

Il fait au contraire valoir qu'il résulte des rapports d'activité hebdomadaires qu'il a dû rendre compte de son travail à la partie défenderesse.

Il fait finalement valoir à ce sujet qu'il a dû demander ses congés à sa direction et auprès de son supérieur hiérarchique.

Il fait ensuite valoir que la partie défenderesse a de par son défaut de réaction implicitement et tacitement accepté la prestation par lui d'heures supplémentaires.

Il conteste finalement la demande reconventionnelle de la partie défenderesse.

Il fait valoir à ce sujet qu'il devait d'après son contrat de travail prêter 40 heures par semaine et non pas 8 heures de travail par jour.

Il fait finalement valoir à ce sujet que son salaire horaire se chiffre bien à la somme de 31,31 € et il conteste dès lors le salaire horaire pris en compte par la partie défenderesse.

La partie défenderesse fait répliquer que la rémunération du requérant, qui aurait été de 65.000.- € par an, est une rémunération conséquente.

Elle fait ensuite valoir que le requérant a eu une totale indépendance dans son travail.

La partie défenderesse fait finalement valoir qu'elle n'a pas contrôlé les heures pendant lesquelles le requérant a été sur ses projets.

2) Quant aux motifs du jugement

Concernant en premier lieu la qualité de cadre supérieur alléguée par la partie défenderesse, l'article L.162-8(3) du code du travail prévoit notamment que sont considérés comme cadres supérieurs au sens du présent titre, les salariés disposant d'un salaire nettement plus élevé que celui des salariés couverts par la convention collective ou barémisés par un autre biais, tenant compte du temps nécessaire à l'accomplissement des fonctions, si ce salaire est la contrepartie de l'exercice d'un véritable pouvoir de direction effectif ou dont la nature des tâches comporte une autorité bien définie, une large indépendance dans l'organisation du travail et une large liberté des horaires de travail et notamment l'absence de contraintes dans les horaires.

Les conditions posées par l'article L.162-8(3) du code du travail, à savoir un salaire nettement plus élevé que celui des salariés couverts par la convention collective ou barémisés par un autre biais, un véritable pouvoir de direction effectif ou dont la nature des tâches comporte une autorité bien définie, ainsi qu'une large indépendance dans l'organisation du travail, doivent être remplies cumulativement pour se voir attribuer la qualité de cadre supérieur.

L'employeur, excipant le statut de cadre supérieur de son salarié, doit donc établir que ce dernier exerçait en son sein des fonctions dirigeantes de cadre supérieur ou dont la nature des tâches comporte une autorité bien définie, rémunérées par un salaire nettement plus élevé que celui des salariés couverts par la convention collective ou baremisés par un autre biais et bénéficiant d'une large indépendance dans l'organisation du travail et des horaires.

Force est de constater que le contrat de travail du requérant est muet quant au prétendu statut de cadre supérieur du requérant.

La partie défenderesse reste encore en défaut de prouver que les conditions posées par l'article L.162-8(3) du code du travail sont remplies en l'espèce.

En effet, la simple circonstance que le requérant était ingénieur en charge des projets ne suffit pas pour démontrer qu'il avait un véritable pouvoir de direction effectif ou que la nature de ses tâches comportait une autorité bien définie.

La partie défenderesse est encore notamment restée en défaut de prouver qu'il avait un salaire nettement plus élevé que celui de ses collègues de travail.

Le moyen tiré de la qualité de cadre supérieur du requérant doit partant être rejeté.

Il résulte ainsi des rapports d'activité hebdomadaires, que le requérant a effectué 1,75 heures supplémentaires la semaine 32, 1,5 heures supplémentaires la semaine 33, 1,5 heures supplémentaires la semaine 34, 2 heures supplémentaires la semaine 35, 0,5 heure supplémentaire la semaine 36, 1,5 heures supplémentaires la semaine 37, 1,25 heures supplémentaires la semaine 38, 5,5 heures supplémentaires la semaine 39, 1 heure supplémentaire la semaine 40, 0,25 heure supplémentaire la semaine 41, 2,75 heures supplémentaires la semaine 42, 0,25 heure supplémentaire la semaine 43, 1,5 heures supplémentaires la semaine 44, 3,5 heures supplémentaires la semaine 45, 4 heures supplémentaires la semaine 46, 1 heure supplémentaire la semaine 47, 15 heures supplémentaires la semaine 48, 6,5 heures supplémentaires la semaine 49, 1 heure supplémentaire la semaine 50 et 0,75 heure supplémentaire la semaine 51, soit en tout 53,5 heures supplémentaires.

Il résulte encore des pièces versées par le requérant que ce dernier a communiqué ses rapports d'activité hebdomadaires à la partie défenderesse.

Or, la partie défenderesse n'a jamais contesté ces rapports, de sorte qu'elle est censée les avoir acceptés.

Elle a ainsi plus particulièrement accepté le nombre d'heures supplémentaires que le requérant a mis en compte dans ces rapports.

Elle doit partant les lui payer.

La demande du requérant en paiement d'heures supplémentaires doit partant être déclarée fondée pour le montant de $[53,5(\text{heures}) \times (5.416,67 \text{ €} : 173) (\text{salaire horaire}) \times 1,4(\text{majoration}) =] 2.345,14 \text{ €}$

Etant donné que la demande du requérant en paiement d'heures supplémentaires a été déclarée fondée, la demande de la partie défenderesse, recevable, doit être déclarée non fondée.

Comme l'a encore à juste titre fait plaider le requérant, il devait suivant son contrat de travail prêter 40 heures par semaine et non pas 8 heures par jour.

La partie défenderesse ne saurait finalement pas se baser sur les fiches de salaire qu'elle a elle-même émises afin de démontrer qu'elle a payé au requérant plus d'heures qu'il n'en a prestées.

b) Quant à la demande du requérant en paiement d'une prime

1) Quant aux moyens des parties au litige

Le requérant demande ensuite à voir condamner la partie défenderesse à lui payer le montant de 4.000.- € à titre de prime.

Il fait valoir à l'appui de cette demande que selon l'article 8.8 du contrat de travail signé entre les parties le 3 août 2020, les parties ont convenu de l'octroi à son profit d'une prime annuelle maximale de 8.000.- €

Il fait partant valoir qu'étant donné que les relations contractuelles ont duré 6 mois, il peut prétendre au montant de (8.000.- €: 2 =) 4.000.- € à titre de prime.

La partie défenderesse conteste la demande du requérant en allocation d'une prime.

Elle fait valoir que le requérant n'a pas un droit acquis à la prime qui serait à sa discrétion.

Elle fait encore valoir que le requérant ne peut pas prétendre à la prime litigieuse alors que les conditions d'octroi et les modalités de calcul n'auraient jamais été définies.

Elle fait plus particulièrement valoir que les KPI n'ont jamais été déterminés par les parties au litige.

La partie défenderesse fait finalement valoir que le montant de 8.000.- € constitue un montant plafond.

Le requérant fait répliquer qu'il laisse sa demande en paiement d'une prime à l'appréciation du tribunal.

Il fait valoir que la prime aurait dû être déterminée par la partie défenderesse qui n'aurait pas fixé pas les modalités d'octroi de la prime.

Le requérant fait partant valoir que la clause relative à la prime est léonine et que la partie défenderesse doit être condamnée à lui verser sa prime.

2) Quant aux motifs du jugement

Aux termes du point 8.2 du contrat de travail du requérant :

« The Employee is entitled to a variable bonus as determined within the remuneration policy as set up from time to time by the Company. However, as no remuneration policy scheme is applicable, the variable salary compensation and incentive scheme will be applied as set forth in Appendix I. ».

En outre, aux termes du point 8.3 de ce contrat :

« Any bonus payments, if any, are made at the sole discretion of the Company, even if made repeatedly or regularly and whatever their amounts are, can never lead to a vested right for the Employee which the later explicitly and irrevocably accepts. ».

Or, lorsque le contrat de travail prévoit une gratification, tout en précisant qu'elle ne saurait pas être considérée comme une obligation de la part de l'employeur, le salarié ne peut pas contraindre son employeur à la lui régler, même lorsque l'employeur a régulièrement payé ladite prime à son salarié.

La naissance d'un usage ultérieur, contraire aux termes du contrat en ce qui concerne la nature de la gratification, a été prévenue par la volonté commune des parties contractantes.

En signant la clause, le salarié a marqué dès le début des relations de travail son accord pour que la gratification dont il bénéficiera ne puisse être considérée comme une obligation de l'employeur, mais au contraire garde le caractère de libéralité.

Etant donné que le contrat de travail, signé par le requérant, prévoit que tout bonus payé au requérant est laissé à la discrétion de la partie défenderesse et que son paiement ne saurait pas être considéré comme une obligation de la part de la partie défenderesse, la demande du requérant en paiement d'une prime doit conformément aux développements qui précèdent être déclarée non fondée.

c) Quant à la demande du requérant en paiement d'une indemnité compensatoire pour congés non pris

1) Quant aux moyens des parties au litige

Le requérant demande ensuite à voir condamner la partie défenderesse à lui payer le montant de [5,16(jours) X 8(heures) X 31,31 €(salaire horaire) =] 1.292,48 € à titre d'indemnité compensatoire pour congés non pris.

Il fait valoir à l'appui de cette demande qu'il disposait encore à l'issue du mois de décembre 2020 de 3 jours de congé payés non pris.

Il fait ensuite valoir que la fiche de salaire du mois de janvier 2021 indique un solde de congés non pris erroné en ce qu'elle porterait encore 3 jours de congé non pris à son bénéficiaire.

Il fait ainsi valoir que la dispense de prêter au cours du préavis ne doit entraîner aucune perte de salaire ou de rémunération dans le chef du salarié licencié, de sorte qu'il aurait encore acquis 2,16 jours de congé au cours du mois de janvier 2021.

La partie défenderesse conteste cette demande.

Elle soutient qu'elle a payé au requérant ses congés pour janvier 2021.

Elle fait en effet valoir que le requérant avait suivant sa fiche de salaire du mois de janvier 2021 encore droit à 17 heures de congé.

Elle conteste finalement le report des congés du requérant de l'année 2020 à l'année 2021.

Elle fait valoir à ce sujet que le requérant n'a pas demandé le report de ses congés de l'année 2020, de sorte que ces derniers auraient été perdus à la fin de l'année.

La partie défenderesse fait partant valoir qu'elle a remis les congés du requérant à zéro en janvier 2021.

Le requérant fait valoir qu'il pouvait reporter ses congés jusqu'au 31 mars 2021.

Le requérant fait finalement valoir qu'il lui reste 3 jours de congé de l'année 2020 qu'il n'a pas pris et qui ne lui ont pas été payés.

La partie défenderesse fait répliquer que le salarié doit d'après la loi demander le report des congés pour la première année.

La partie défenderesse fait partant valoir que le requérant n'a pas de droit acquis au report de ses congés.

2) Quant aux motifs du jugement

Aux termes de l'article L.233-9 du code du travail :

« Le congé doit être accordé et pris au cours de l'année de calendrier.

Il peut cependant être reporté à l'année suivante à la demande du salarié s'il s'agit du droit au congé proportionnel de la première année lequel n'a pu être acquis dans sa totalité durant l'année en cours. ».

En outre, d'après l'article L.233-10 du même code, le congé est fixé en principe selon le désir du salarié, à moins que les besoins du service et les désirs justifiés d'autres salariés de l'entreprise ne s'y opposent.

Dans ce cas, le congé non encore pris à la fin de l'année de calendrier peut être reporté exceptionnellement jusqu'au 31 mars de l'année qui suit.

Si, en application de l'article L.233-10 du code du travail, le congé non encore pris à la fin de l'année de calendrier peut être exceptionnellement reporté jusqu'au 31 mars de l'année qui suit, il en est autrement si l'employeur a accordé à son salarié le report de ses congés d'une année à l'autre.

En effet, si le report est exceptionnel et nécessite l'accord de l'employeur, cet accord tacite est établi dans le chef de celui-ci s'il a de façon systématique et continue fait bénéficier le salarié du report intégral des heures de congé non encore prises d'une année à l'autre, que ce soit celles de l'année échue ou même d'années antérieures.

L'employeur peut ainsi marquer, même tacitement, son accord avec un report de congé au-delà du 31 mars de l'année suivante en le faisant inscrire sur les fiches de salaire.

Cet usage est créateur de droits dans le chef du salarié, droits exorbitants du droit commun, licites au regard de l'article L.121-3 du code du travail.

Or, il résulte des fiches de salaire des mois de décembre 2020 et de janvier 2021 que la partie défenderesse y a reporté 3 jours de congés de l'année 2020 à l'année 2021.

Le principe du report des congés est partant établi par les inscriptions sur les fiches de salaire du requérant, fiches de salaire qui valent aveu extrajudiciaire de la partie défenderesse des mentions y énoncées.

Par l'établissement des fiches de salaire invoquées par le requérant à l'appui de sa revendication, la partie défenderesse a ainsi formellement reconnu redevoir à son ancien salarié le congé légal de récréation reconnu sur ces fiches.

En outre, comme l'a à juste titre fait plaider le requérant, la dispense de prester le préavis ne doit entraîner pour le salarié aucune perte de salaire ou de rémunération, de sorte que le requérant pouvait encore prétendre pour le mois de janvier 2021 à 2,16 jours de congé.

En effet, aux termes de l'article L.233-12 du code du travail :

« Lorsque le contrat de travail prend fin dans le courant de l'année, le salarié a droit à un douzième de son congé annuel par mois de travail entier sans préjudice des dispositions légales ou conventionnelles relatives au préavis de licenciement.

Les fractions de mois de travail dépassant quinze jours de calendrier sont comptées comme mois de travail entier.

Si après la résiliation du contrat de travail de la part soit de l'employeur soit du salarié, ce dernier quitte son emploi avant d'avoir joui de la totalité du congé qui lui est dû, l'indemnité correspondant au congé non encore pris lui est versée au moment de son départ, sans préjudice de ses droits au préavis de licenciement. »

Le requérant avait partant droit à 5,16 jours de congé jusqu'à la fin de la relation de travail.

Or, l'employeur qui prétend que le salarié n'a pas droit à une indemnité compensatoire pour congés non pris doit établir ou bien qu'il a accordé au salarié le congé auquel il avait droit ou bien qu'il lui a payé l'indemnité correspondant au congé non pris.

Etant donné que la partie défenderesse est restée en défaut de prouver que le requérant a pris ces 5,16 jours de congé ou qu'elle lui a payé l'indemnité correspondant à ces 5,16 jours de congé, la demande du requérant en paiement d'une indemnité compensatoire pour congés non pris doit être déclarée fondée pour le montant de $[5,16(\text{jours}) \times 8(\text{heures}) \times (5.416,67 \text{ €} : 173) (\text{salaire horaire}) =] 1.292,48 \text{ €}$

d) Quant à la demande du requérant en paiement du montant de 2.500.- € à titre de ses frais de voyage et de délocalisation

1) Quant aux moyens des parties au litige

Le requérant demande ensuite à voir condamner la partie défenderesse à lui payer le montant de 2.500.- € à titre de ses frais de voyage et de sa délocalisation du Royaume-Uni vers le Luxembourg.

Il fait valoir à l'appui de cette demande qu'au sein de la promesse de contrat de travail formulée par la partie défenderesse en date du 12 mars 2020 et acceptée par lui le 16 mars 2020, il était envisagé que la partie défenderesse le dédommage à hauteur de 2.500.- € au titre de ses frais de voyage et de sa délocalisation du Royaume-Uni vers le Luxembourg.

Il fait finalement valoir que ce montant, incitatif et pleinement intégré dans les relations contractuelles ayant eues cours entre les parties litigantes, ne lui a jamais été réglé.

La partie défenderesse conteste la demande du requérant en paiement du montant de 2.500.- € alors que le requérant n'aurait pas versé de facture pour se voir dédommager ses frais de déplacement.

La partie défenderesse fait ainsi valoir que le montant de 2.500.- € ne constitue pas un forfait, mais un plafond.

Le requérant fait répliquer qu'on ne lui a jamais demandé de sortir un justificatif de ses frais de voyage et de délocalisation.

Il fait ensuite valoir que la partie défenderesse lui a dès le début promis de prendre en charge une partie de ses frais de déménagement et de délocalisation.

Il fait encore valoir qu'un logement a dès le début été convenu entre les parties au litige.

Il fait ainsi valoir que ce « welcome package » a été pour lui un élément incitatif qui est entré dans le champ contractuel et qui fait qu'il a été d'accord à entrer dans un contrat de travail avec la partie défenderesse.

2) Quant aux motifs du jugement

Dans sa « permanent job offer » du 12 mars 2020, la partie défenderesse a proposé au requérant de lui rembourser ses frais de déménagement pour un montant maximum de 2.500.- €: « *we propose to reimburse you a maximal amount of 2500 euros for moving costs.* ».

La partie défenderesse, qui ne conteste pas s'être engagée à rembourser au requérant une partie de ses frais de déménagement et de délocalisation du Royaume-Uni au Luxembourg, fait ainsi à juste titre valoir que ce montant de 2.500.- € constitue un montant plafond.

Il aurait dès lors appartenu au requérant de démontrer le montant des frais de déménagement qu'il a réellement exposé, ce qu'il est resté en défaut de faire.

La demande du requérant en paiement du montant de 2.500.- € à titre de ses frais de déménagement et de délocalisation doit partant être déclarée non fondée.

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

Le requérant demande finalement une indemnité de procédure d'un montant de 800.- € sur base de l'article 240 du nouveau code de procédure civile.

Il est inéquitable de laisser à la charge du requérant l'intégralité des sommes exposées par lui et non comprises dans les dépens.

Eu égard à la nature du litige, aux soins qu'elle requiert et aux difficultés qu'elle comporte, il échet de fixer l'indemnité de procédure devant revenir au requérant à la somme réclamée de 800.- €

La partie défenderesse réclame quant à elle une indemnité de procédure d'un montant de 1.000.- €

La demande de la partie défenderesse en allocation d'une indemnité de procédure doit être déclarée non fondée eu égard à l'issue du litige.

PAR CES MOTIFS

le Tribunal du Travail de et à Luxembourg

statuant contradictoirement entre parties et en premier ressort,

déclare les demandes principales et reconventionnelles recevables en la forme ;

donne acte à PERSONNE1.) qu'il réduit sa demande en paiement d'heures supplémentaires à la somme de 2.367,04 €;

dit que les parties au litige ont été liées par un contrat de travail qu'à partir du 3 août 2020 ;

déclare non fondées les demandes que PERSONNE1.) a formulées pour la période allant du 1^{er} avril au 2 août 2020 et les rejette ;

déclare fondée la demande de PERSONNE1.) en paiement d'heures supplémentaires pour le montant de 2.345,14 €;

déclare non fondée sa demande en paiement d'une prime pour la période allant du 3 août 2020 au 29 janvier 2021 et la rejette ;

déclare fondée sa demande en paiement d'une indemnité compensatoire pour congés non pris pour le montant de 1.292,48 €;

déclare non fondée sa demande en paiement du montant de 2.500.- € à titre de remboursement de ses frais de déménagement et de délocalisation et la rejette ;

partant **condamne** la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) s.à r.l. à payer à PERSONNE1.) le montant de (2.345,14 €+ 1.292,48 €=) 3.637,62 € avec les intérêts légaux à partir du 21 janvier 2022, date du dépôt de la requête, jusqu'à solde ;

déclare non fondée la demande reconventionnelle de la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) s.à r.l. tendant à voir condamner PERSONNE1.) à lui rembourser le montant de 1.377,27 € à titre d'heures supplémentaires payées en trop et la rejette ;

déclare fondée la demande de PERSONNE1.) en allocation d'une indemnité de procédure pour le montant de 800.- €;

partant **condamne** la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) s.à r.l. à payer à PERSONNE1.) le montant de 800.- € sur base de l'article 240 du nouveau code de procédure civile ;

déclare non fondée la demande de la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) s.à r.l. en allocation d'une indemnité de procédure et la rejette ;

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

Ainsi fait et jugé par Béatrice SCHAFFNER, 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 Yves ENDERS, en audience publique, date qu'en tête, au prétoire de la Justice de Paix à LUXEMBOURG, et qui ont signé le présent jugement.

s. Béatrice SCHAFFNER

s. Yves ENDERS