

Répertoire no 366/24  
L-TRAV-436/23

## JUSTICE DE PAIX DE LUXEMBOURG

### TRIBUNAL DU TRAVAIL

#### **AUDIENCE PUBLIQUE DU MARDI, 30 JANVIER 2024**

LE TRIBUNAL DU TRAVAIL DE ET A LUXEMBOURG

DANS LA COMPOSITION:

Béatrice SCHAFFNER, juge de paix  
Olivier GALLE  
François SCORNET  
Yves ENDERS

Présidente  
Assesseur - employeur  
Assesseur - salarié  
Greffier

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

**ENTRE:**

**PERSONNE1.),**

demeurant à F-ADRESSE1.), ayant élu domicile en l'étude de Maître David GROSS, avocat à la Cour, demeurant à L-2155 Luxembourg, 78, Mühlenweg,

**PARTIE DEMANDERESSE,**

comparant par la société à responsabilité limitée ETUDE D'AVOCATS GROSS & ASSOCIES s.à r.l., établie et ayant son siège social à L-2155 Luxembourg, 78, Mühlenweg, inscrite sur la liste V du Tableau de l'Ordre des Avocats du Barreau de Luxembourg, inscrite au registre de commerce et des sociétés sous le numéro B 250053, représentée aux fins de la présente procédure par Maître Franck SIMANS, avocat à la Cour en remplacement de Maître David GROSS, avocat à la Cour, les deux demeurant à Luxembourg,

**E T:**

**l'établissement public SOCIETE1,**

établie et ayant son siège social à L-ADRESSE2.), représenté par son organe statutaire actuellement en fonctions, inscrite au registre de commerce et des sociétés de Luxembourg sous le numéro NUMERO1.),

## **PARTIE DEFENDERESSE,**

comparant par la société anonyme SCHILTZ & SCHILTZ s.a., inscrite au Barreau de Luxembourg, établie et ayant son siège social à L- 1610 Luxembourg, 24-26, avenue de la Gare, inscrite au registre de commerce et des sociétés de Luxembourg sous le numéro B 220251, représentée aux fins de la présente procédure par Maître Gaëlle GERBER, avocat, en remplacement de Maître Anne FERRY, 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 17 juillet 2023.

Sur convocations émanant du greffe, les parties furent convoquées à l'audience publique du 14 août 2023.

Après refixation, l'affaire fut utilement retenue à l'audience publique du 19 décembre 2023. A l'audience de ce jour, la partie demanderesse fut représentée par Maître Franck SIMANS, tandis que la partie défenderesse fut représentée par Maître Gaëlle GERBER.

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 a été reporté, le

## **JUGEMENT QUI SUIT:**

Par requête déposée au greffe de la Justice de Paix de et à Luxembourg en date du 17 juillet 2023, PERSONNE1.) a fait convoquer son ancien employeur, l'établissement public SOCIETE1.), devant le Tribunal du Travail de ce siège pour

- voir dire que la partie défenderesse a violé les dispositions des articles L.122-1(1) et L.122-5(1) du code du travail ;
- partant voir requalifier le contrat de travail à durée déterminée du 27 mai 2020 en contrat de travail à durée indéterminée ;
- voir dire qu'en vertu de la requalification du contrat à durée déterminée en contrat à durée indéterminée, l'employeur qui ne continue pas à occuper le salarié au-delà du terme de l'échéance du contrat à durée déterminée procède à un licenciement ;
- partant voir condamner la partie défenderesse au paiement de la somme totale de 21.186,90 € avec les intérêts légaux à partir du 31 mai 2023, sinon à partir de la demande en justice, jusqu'à solde ;
- voir dire que le taux d'intérêt sera augmenté de trois points à l'expiration du troisième mois qui suit la notification du présent jugement ;

- voir condamner la partie défenderesse à lui payer une indemnité de procédure d'un montant de 1.500.- € sur base de l'article 240 du nouveau code de procédure civile ;
- voir condamner la partie défenderesse à tous les frais et dépens de l'instance ;
- voir déclarer le jugement exécutoire nonobstant toute voie de recours.

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

A l'audience du 19 décembre 2023, le requérant a demandé acte qu'il réduisait sa demande en réparation du préjudice matériel qu'il aurait subi du fait de son licenciement abusif à la somme de 800,15 €.

Acte lui en est donné.

## **I. Quant à la requalification du contrat de travail à durée déterminée du 27 mai 2020 en contrat de travail à durée indéterminée**

### A. Quant aux moyens des parties au litige

Le requérant fait exposer

- que par contrat de travail à durée déterminée (CDD) à temps partiel du 11 octobre 2019, prenant effet le 16 octobre 2019, il a été engagé par la partie défenderesse en qualité d'« installateur sanitaire » ;
- que ce CDD a été conclu pour une période de six mois, expirant de plein droit le 15 avril 2020, afin de faire face au remplacement d'un salarié malade, PERSONNE2.), et à un surcroît d'activité ;
- que par un nouveau CDD à temps partiel du 27 mai 2020, prenant effet le 1<sup>er</sup> juin 2020, il a une nouvelle fois été engagé par la partie défenderesse en qualité d'« installateur sanitaire » ;
- que ce CDD a été conclu pour une durée de trois mois, expirant de plein droit le 31 août 2020 afin de faire face à un surcroît d'activité ;
- que par un premier avenant du 19 août 2020, le CDD a été prolongé pour la période allant du 1<sup>er</sup> septembre au 30 novembre 2020 ;
- que par un second avenant du 6 novembre 2020, le CDD a été prolongé pour la période allant du 1<sup>er</sup> décembre 2020 au 31 mai 2021 ;
- que par un troisième CDD à temps partiel du 28 mai 2021, prenant effet le 1<sup>er</sup> juin 2021, il a une nouvelle fois été engagé par la partie défenderesse en qualité d'« installateur sanitaire » ;
- que ce CDD a été conclu pour une durée d'un an, expirant de plein droit le 31 mai 2022, afin de faire face à l'exécution de tâches occasionnelles et ponctuelles ne rentrant pas dans le cadre de l'activité courante de la partie défenderesse ;
- que par un avenant du 31 mai 2022, le CDD a été prolongé pour la période allant du 1<sup>er</sup> juin 2022 au 31 mai 2023.

En droit, le requérant soutient que la partie défenderesse a violé les articles L.122-1(1) et L.122-5(1) du code du travail.

Il fait en effet valoir que la succession de ses différents CDD démontre que la partie défenderesse a pourvu durablement à un emploi lié à l'activité normale et permanente de l'entreprise.

Il fait encore valoir qu'aucun des contrats de base qu'il a signés ne comporte de clause de renouvellement.

Le requérant fait partant valoir qu'en application des articles L.122-9 et L.122-5(1) du code du travail, le CDD du 27 mai 2020 est à requalifier en contrat de travail à durée indéterminée (CDI).

La partie défenderesse, qui a exposé ses moyens dans une note de plaidoiries, fait en premier lieu valoir que le requérant n'a formulé aucun grief en ce qui concerne le contrat conclu le 11 octobre 2019.

Elle soutient à ce sujet que ce contrat est valable, qu'il a été valablement conclu et qu'il a valablement expiré de plein droit le 15 avril 2020.

En ce qui concerne le contrat conclu le 27 mai 2020, ayant pris effet le 1<sup>er</sup> juin 2020 et ayant été valablement prolongé par deux avenants successifs jusqu'au 31 mai 2021, la partie défenderesse fait valoir qu'il était échu depuis plus de deux ans au moment du dépôt de la requête introductive d'instance.

Elle fait partant valoir que toute demande concernant la fin de la relation de travail au 31 mai 2021 (en lien avec le contrat du 27 mai 2020) est prescrite et que le requérant est forclos pour introduire une action en justice concernant la fin de la relation de travail au 31 mai 2021.

Elle fait finalement valoir à ce sujet que le CDD conclu le 27 mai 2020 comporte en tout état de cause un motif valablement admis par le législateur pour justifier le recours au CDD pour retenir que ce contrat est valablement conclu et qu'il a valablement expiré de plein droit à l'issue des avenants de prolongation.

En ce qui concerne ensuite le contrat conclu le 28 mai 2021, la partie défenderesse soutient également qu'il comporte un motif valablement admis par le législateur pour justifier le recours au CDD.

Elle fait partant valoir que ce contrat est valablement conclu et qu'il a valablement expiré de plein droit à l'issue de l'avenant de prolongation.

Elle fait finalement valoir que le requérant soutient à tort qu'il y aurait violation de l'article L.122-5 du code du travail et que les avenants ne seraient pas valables du simple fait que les contrats de travail ne comporteraient pas de clause de renouvellement.

Elle fait valoir à ce sujet que rien n'oblige l'employeur à prévoir le principe du renouvellement directement dans le contrat de base.

Elle fait en effet valoir que dès lors que le principe du renouvellement et les conditions de celui-ci sont prévus dans un avenant ultérieur au contrat, ce qui serait le cas dans la présente affaire, le renouvellement est valablement conclu.

Elle fait ainsi valoir que cette manière de procéder est tout à fait possible et qu'elle est d'ailleurs admise tant par la loi que par la jurisprudence.

Elle se base ainsi sur un arrêt de la Cour d'appel du 20 mai 2010, numéro 34041 du rôle, pour retenir que dès lors que les parties ont, avant l'échéance du contrat [initial], établi un avenant audit contrat dans lequel elles conviennent du principe de son renouvellement [...], le contrat de travail est régulier.

Elle fait finalement valoir qu'il est même possible que cet avenant soit concomitant avec la prolongation.

Elle fait donc valoir que les CDD des 27 mai 2020 et 28 mai 2021 ont tous été suivis d'avenants et que ces avenants, tous conclus avant l'échéance du contrat initial, respectivement de l'avenant en cours, contiennent pour chacun d'eux le principe du renouvellement et les conditions de celui-ci.

Elle fait dès lors valoir qu'elle a respecté les prescriptions prévues par la loi en matière de renouvellement de CDD en ayant conclu, avant l'échéance du terme fixé, des avenants de renouvellement de CDD qui prévoiraient pour chacun le principe du renouvellement et sa durée, de sorte que le CDD du 27 mai 2020 et celui du 28 mai 2021 seraient valablement conclus, de même que leurs avenants subséquents.

La partie défenderesse conclut partant que ces CDD sont conformes à l'article L.122-5 du code du travail et à la jurisprudence, de sorte qu'il n'y aurait pas lieu de procéder à leur requalification en CDI.

Le requérant fait répliquer que le CDD du 27 mai 2020 prévoit comme motif de recours au CDD un accroissement temporaire d'activité, ceci sans autre précision.

Il se base ensuite sur un arrêt de la Cour d'appel du 17 février 2022, numéro CAL-2020-00818 du rôle, pour retenir que la partie défenderesse doit prouver la réalité de l'accroissement de l'activité et son caractère temporaire, ce qu'elle serait restée en défaut de prouver par des pièces.

Il fait partant valoir que le tribunal n'est pas à même de vérifier le recours au CDD.

En ce qui concerne ensuite le CDD du 28 mai 2021, le requérant fait valoir que deux chantiers spécifiques sont mentionnés dans ce contrat.

Il fait ainsi valoir qu'il appartient à l'employeur de prouver qu'il avait besoin de mettre en œuvre des moyens exorbitants justifiant le recours au CDD.

Il fait cependant valoir que la partie défenderesse n'a pas prouvé que les projets litigieux avaient un caractère exceptionnel.

Il fait encore valoir que la lettre de l'article L.122-5 du code du travail prévoit que le principe du renouvellement doit être prévu dans le CDD, de sorte que la jurisprudence invoquée par la partie défenderesse ne vaudrait pas.

Il conteste finalement que sa demande en requalification du contrat du 27 mai 2020 soit forclosée.

La partie défenderesse fait répliquer que les CDD qui prévoient un surcroît d'activité ont été valablement conclus.

La partie défenderesse fait finalement valoir qu'elle pense avoir respecté toutes dispositions légales en la matière, de sorte qu'elle serait de bonne foi.

## B. Quant aux motifs du jugement

Le requérant demande en premier lieu à voir requalifier son CDD du 27 mai 2020 en CDI.

Aux termes de l'article L.122-1(1) et (2) du code du travail :

*(1) Le contrat de travail 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.*

*(2) Sont notamment considérés comme tâche précise et non durable au sens des dispositions du paragraphe (1):*

*1. le remplacement d'un salarié temporairement absent ou dont le contrat de travail est suspendu pour des motifs autres qu'un conflit collectif de travail ou le manque de travail résultant de causes économiques ou d'intempéries, ainsi que le remplacement d'un salarié sous contrat à durée indéterminée dont le poste est devenu vacant, dans l'attente de l'entrée en service effective du salarié appelé à remplacer celui dont le contrat a pris fin;*

*2. l'emploi à caractère saisonnier défini par règlement grand-ducal;*

*3. les emplois pour lesquels dans certains secteurs d'activité il est d'usage constant de ne pas recourir au contrat à durée indéterminée en raison de la nature de l'activité exercée ou du caractère par nature temporaire de ces emplois, la liste de ces secteurs et emplois étant établie par règlement grand-ducal;*

*4. l'exécution d'une tâche occasionnelle et ponctuelle définie et ne rentrant pas dans le cadre de l'activité courante de l'entreprise;*

*5. l'exécution d'une tâche précise et non durable en cas de survenance d'un accroissement temporaire et exceptionnel de l'activité de l'entreprise ou en cas de démarrage ou d'extension de l'entreprise ;*

*6. l'exécution de travaux urgents rendue nécessaire pour prévenir des accidents, pour réparer des insuffisances de matériel, pour organiser des mesures de sauvetage des installations ou des bâtiments de l'entreprise de manière à éviter tout préjudice à l'entreprise et à son personnel;*

*7. l'emploi d'un chômeur inscrit à l'Administration de l'emploi, soit dans le cadre d'une mesure d'insertion ou de réinsertion dans la vie active, soit appartenant à une catégorie de chômeurs déclarés éligibles pour l'embauche moyennant contrat à durée déterminée, définie par un règlement grand-ducal à prendre sur avis du Conseil d'Etat et de l'assentiment de la Conférence des Présidents de la Chambre des députés. Les critères déterminant les catégories de chômeurs éligibles tiennent notamment compte de l'âge, de la formation et de la durée d'inscription du chômeur ainsi que du contexte social dans lequel il évolue;*

*8. l'emploi destiné à favoriser l'embauche de certaines catégories de demandeurs d'emploi;*

*9. l'emploi pour lequel l'employeur s'engage à assurer un complément de formation professionnelle au salarié..... ».*

En vertu de l'article L.122-2 du code du travail, le CDD doit donc notamment comporter la définition de son objet.

Finalement, d'après l'article L.122-9 du code du travail, tout 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 réputé à durée indéterminée.

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

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

D'après l'article L.122-1 du code du travail, est notamment considéré comme tâche précise et non durable, l'exécution d'une tâche précise et non durable en cas de survenance d'un accroissement temporaire et exceptionnel de l'activité de l'entreprise.

Si l'exécution d'une tâche précise et non durable en cas de survenance d'un accroissement temporaire exceptionnel de l'activité de l'entreprise peut justifier la conclusion d'un CDD, toujours est-il que le contrat doit préciser la nature de l'accroissement temporaire et exceptionnel de l'activité en indiquant les circonstances de fait concrètes qui ont rendu nécessaire l'engagement à durée déterminée du salarié pour la période prévue par le contrat de travail, ainsi que les conséquences de cet accroissement temporaire.

Ainsi, afin que le juge soit en mesure de vérifier que le recours au CDD n'est pas abusif, il faut que le contrat indique la nature de l'accroissement temporaire d'activité et son caractère suffisamment exceptionnel pour justifier une augmentation passagère des effectifs.

En l'espèce, le contrat de travail signé entre les parties le 27 mai 2020 se borne à évoquer comme objet (point 8 du contrat) un surcroît d'activité.

Le contrat signé entre parties n'indique pas les circonstances de nature à justifier le recours au CDD.

Dans ces circonstances, le contrat n'est pas conforme à l'esprit du texte de loi alors qu'il rend impossible un contrôle a posteriori du juge par rapport au bien-fondé du recours à ce type de contrat.

Le contrat de travail du 27 mai 2020 est dès lors en application de l'article L.122-9 du code du travail réputé conclu à durée indéterminée.

## **II. Quant à la requalification de la fin de la relation de travail en licenciement abusif**

### **A. Quant aux moyens des parties au litige**

Le requérant fait ensuite valoir qu'en vertu de la requalification du CDD en CDI, l'employeur qui ne continue pas à occuper le salarié au-delà du terme de l'échéance du CDD procède à un licenciement.

Il fait en effet valoir que du seul fait du non-respect par la partie défenderesse des dispositions légales relatives au CDD, le licenciement procédant d'une fiction est à considérer comme abusif.

La partie défenderesse fait valoir que pour autant que le tribunal de ce siège requalifie la relation de travail en CDI à partir du 1<sup>er</sup> juin 2020, la fin de la relation de travail ne doit pas être automatiquement qualifiée de licenciement.

Elle conteste ainsi les affirmations du requérant suivant lesquelles en vertu de la requalification du CDD en CDI, l'employeur qui ne continue pas à occuper le salarié au-delà du terme de l'échéance du CDD procède à un licenciement.

Elle fait en effet valoir que la jurisprudence semble admettre le contraire et qu'elle estime qu'il n'y a licenciement que si le salarié s'est tenu à la disposition de son employeur [au-delà du terme prévu] et que ce dernier a refusé de continuer à l'occuper sur la base d'un CDI.

Elle renvoie encore à ce sujet à un arrêt de la Cour d'appel du 17 mars 2011, numéro 35617 du rôle.

Elle fait ainsi valoir qu'en l'espèce, le requérant ne s'est plus présenté à son poste de travail à compter du 1<sup>er</sup> juin 2023 et qu'il n'a pas non plus sollicité le maintien de la relation de travail, ni immédiatement, ni même durant les deux semaines qui ont suivi, il ne lui a fait savoir qu'il se tenait à sa disposition.

Elle fait valoir que cela est conforté par le fait que le requérant a directement retrouvé du travail, soit le 12 juin 2023, moins de deux semaines après la fin de la relation de travail.

Elle fait ainsi valoir que le requérant ne s'est donc pas tenu pas tenu à sa disposition au-delà du 31 mai 2023.

Elle fait ainsi encore valoir que ce n'est que le 16 mai 2023 que le requérant a contesté les éléments liés à la fin de la relation de travail, par courrier de son conseil.

Elle fait encore valoir que la bonne foi de l'employeur, sans nouvelles de son salarié dès l'échéance du terme, est à prendre en compte également.

Elle fait en effet valoir que les juridictions du travail ont déjà eu l'occasion de retenir, compte tenu de la bonne foi de l'employeur, qu'il n'y avait pas matière à sanction à l'encontre de l'employeur en considérant que celui-ci avait pu se tromper sur la nature réelle du contrat.

Elle fait partant valoir que compte tenu des éléments du dossier, il est démontré qu'elle était de bonne foi, qu'elle a raisonnablement pu considérer la relation de travail éteinte à l'échéance du terme (soit au 31 mai 2023) et que rien ne lui permettait de douter de la qualification du CDD.

Elle fait encore valoir qu'elle n'a posé aucun acte équivalent à un licenciement.

La partie défenderesse fait finalement valoir que le requérant ne s'est tout simplement plus présenté à son poste de travail après le 31 mai 2023, qu'il n'a pas contesté auprès de la société immédiatement après la fin de la relation de travail et qu'il ne s'est pas non plus tenu à sa disposition, de sorte qu'il n'y aurait en tout état de cause pas lieu de qualifier la fin de la relation de travail en licenciement.

Le requérant réplique qu'il y a au vu du comportement des parties après la relation de travail lieu de qualifier la fin de la relation de travail en un licenciement.

Il fait en effet valoir qu'il a par courrier du 16 juin 2023 contesté la rupture de son contrat de travail au 31 mai 2023.

Il fait ensuite valoir que la partie défenderesse lui a répondu quinze jours plus tard qu'elle a respecté les dispositions du code du travail en matière de renouvellement du CDD.

Il fait partant valoir que tout est normal pour la partie défenderesse qui aurait considéré que la relation de travail est venue à terme le 31 mai 2023.

Il fait ainsi valoir que la partie défenderesse a par son courrier du 16 juin 2023 manifesté sa volonté que la relation de travail entre parties est terminée, ce qui équivaldrait à une rupture de la relation de travail, rupture devant donner lieu à indemnisation.

La partie défenderesse fait répliquer que le requérant n'a pas été à sa disposition après le 31 mai 2023.



Elle conteste encore qu'elle ait par son courrier du 16 juin 2023 acté la fin de la relation de travail entre les parties au litige.

La partie défenderesse fait ainsi valoir qu'elle a dans ce courrier seulement écrit qu'elle a respecté toutes les dispositions du code du travail.

## B. Quant aux motifs du jugement

En ce qui concerne en premier lieu le moyen de forclusion invoqué par la partie défenderesse, aux termes de l'article L.124-11(2) du code du travail :

*« L'action judiciaire en réparation de la résiliation abusive du contrat de travail doit être introduite auprès de la juridiction du travail, sous peine de forclusion, dans un délai de trois mois à partir de la notification du licenciement ou de sa motivation.*

*A défaut de motivation, le délai court à partir de l'expiration du délai visé à l'article L.124-5, paragraphe (2).*

*Ce délai est valablement interrompu en cas de réclamation écrite introduite auprès de l'employeur par le salarié, son mandataire ou son organisation syndicale.*

*Cette réclamation fait courir, sous peine de forclusion, un nouveau délai d'une année. »*

Or, étant donné que le CDD du 27 mai 2020 a été requalifié en CDI à partir de cette date, la relation de travail entre les parties au litige a pris fin le 31 mai 2023, date de l'expiration du troisième CDD conclu entre les parties le 28 mai 2021.

Le requérant ayant introduit son action devant le Tribunal du Travail de et à Luxembourg en date du 17 juillet 2023, il l'a en tout cas introduite dans les délais, de sorte que le moyen de forclusion invoqué par la partie défenderesse doit être rejeté.

La jurisprudence majoritaire admet ensuite que la requalification de la relation de travail entre parties en CDI, mesure de protection du salarié, constitue la seule sanction prévue par la loi sur le contrat de travail en cas de violation de l'article L.122-1 du code du travail, le but de la loi n'étant pas la résiliation automatique donnant lieu à des indemnités, mais le droit du salarié au maintien des relations de travail à l'expiration du terme illégal.

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

La seule échéance du terme ne saurait pas être analysée a posteriori comme un licenciement avec effet immédiat abusif, un licenciement devant procéder de la volonté claire et manifeste de l'employeur.

En cas de requalification des relations de travail après que les parties ont arrêté leur relation de travail, l'employeur est en tort de mettre unilatéralement un terme à la relation de travail à l'arrivée du terme convenu, de sorte que son refus de maintenir la relation de travail pourrait s'analyser en un licenciement.

Ce licenciement, intervenant oralement et sans préavis, constitue un licenciement avec effet immédiat abusif, ouvrant droit pour le salarié à une indemnité compensatoire de préavis, ainsi qu'à des dommages et intérêts pour préjudice matériel et moral.

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 refuse de continuer à l'occuper sur la base d'un CDI.

Une requalification postérieure par la juridiction du travail ne saurait ainsi constituer de plein droit en faute un employeur qui pouvait, de bonne foi, estimer éteinte la relation de travail par l'arrivée du terme.

Ainsi, si, en vertu de l'article L.122-9 du code du travail, le CDD 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 CDI, il ne saurait pas 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.

L'échéance du terme ne saurait ainsi pas être analysée a posteriori comme un licenciement avec effet immédiat, faute de volonté claire et manifeste de l'employeur.

Dès lors, la requalification postérieure ne constitue pas de plein droit en faute l'employeur qui peut, de bonne foi, estimer éteintes les relations de travail par l'arrivée du terme.

Or, en l'espèce, le requérant, qui n'a pas demandé à la partie défenderesse de pouvoir continuer à travailler pour elle après le 31 mai 2023, ne s'est à partir de cette date pas tenu à sa disposition.

Il a au contraire repris un nouveau travail auprès d'un nouvel employeur à partir du 12 juin 2023.

Ce n'est que le 16 juin 2023, soit deux semaines après l'arrivée du terme du troisième CDD, que le requérant a écrit à la partie défenderesse qu'« *il ne pouvait y avoir rupture du contrat au 31.05.2023, ou, en tout cas, pas dans ces conditions* ».

La partie défenderesse pouvait dans ces circonstances de bonne foi estimer éteintes les relations de travail par l'échéance du terme.

La partie défenderesse n'a finalement dans son courrier en réponse du 30 juin 2023 pas écrit qu'elle n'entendait pas employer le requérant au-delà du 31 mai 2023, mais elle a dans ce courrier soutenu « *que toutes les dispositions du code du travail ont été respectées en matière de renouvellement du contrat à durée déterminée.....* ».

La preuve d'une initiative exprimée par la partie défenderesse de mettre un terme à la relation de travail liant les parties fait ainsi défaut en l'espèce.

Le requérant doit partant au vu des considérations qui précèdent être débouté de ses demandes basées sur la continuation des relations de travail au-delà de la date d'échéance du contrat au 31 mai 2023, à savoir de sa demande en réparation du préjudice qu'il aurait subi du fait de son licenciement abusif, ainsi que de sa demande en paiement d'une indemnité compensatoire de préavis.

Il échet en conséquence de rejeter également la demande du requérant en majoration du taux d'intérêt.

### **III. Quant à la demande des parties au litige en allocation d'une indemnité de procédure**

Le requérant demande encore une indemnité de procédure d'un montant de 1.500.- € sur base de l'article 240 du nouveau code de procédure civile.

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

La partie défenderesse réclame quant à elle une indemnité de procédure d'un montant de 750.- €.

Il est inéquitable de laisser à la charge de la partie défenderesse l'intégralité des sommes exposées par elle et non comprises dans les dépens.

Eu égard à la nature de l'affaire, aux soins qu'elle requiert et aux difficultés qu'elle comporte, il échet de fixer l'indemnité de procédure devant revenir à la partie défenderesse à la somme réclamée de 750.- €.

#### **IV. Quant à la demande du requérant en exécution provisoire du présent jugement**

Le requérant demande finalement l'exécution provisoire du présent jugement nonobstant toute voie de recours.

La dernière demande du requérant 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** la demande de PERSONNE1.) recevable en la forme ;

**donne** acte à PERSONNE1.) qu'il réduit sa demande en réparation du préjudice matériel qu'il aurait subi du fait de son licenciement abusif à la somme de 800,15€ ;

**dit** que la relation de travail entre les parties au litige est réputée à durée indéterminée à partir du 27 mai 2020 ;

**dit** que l'arrivée du terme du contrat de travail au 31 mai 2023 ne constitue pas un licenciement avec effet immédiat abusif ;

partant **déclare** non fondées les demandes de PERSONNE1.) et les rejette ;

**déclare** fondée la demande de l'établissement public SOCIETE1.) en allocation d'une indemnité de procédure pour le montant de 750.- € ;

partant **condamne** PERSONNE1.) à payer à l'établissement public SOCIETE1.) le montant de 750.- € sur base de l'article 240 du nouveau code de procédure civile ;

**condamne** PERSONNE1.) à tous les frais et dépens de l'instance avec distraction au profit de la société anonyme SCHILTZ & SCHILTZ s.a. qui affirme en avoir fait l'avance.

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**