

Texte pseudonymisé

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

Rép.no 2587/2023
(rôle L-TRAV-9/2023)

AUDIENCE PUBLIQUE DU 13 OCTOBRE 2023

Le tribunal du travail de et à Luxembourg a rendu le **j u g e m e n t** qui suit

dans la cause **e n t r e** :

PERSONNE1.), sans état connu, demeurant aux Etats-Unis d'Amérique, ADRESSE1.),

demanderesse, comparant par Maître Denis CANTELE, avocat à la Cour, demeurant à Luxembourg,

e t

l'association sans but lucratif ORGANISATION1.) A.s.b.l., établie et ayant son siège social à L-ADRESSE2.), représentée par son président actuellement en fonctions, inscrite au registre de commerce et des sociétés de Luxembourg sous le numéro NUMERO1.),

défenderesse, comparant par Maître Romain ADAM, avocat à la Cour, demeurant à Luxembourg.

P R E S E N T S :

- **Vanessa WERCOLLIER**, juge de paix de et à Luxembourg, siégeant comme Présidente du tribunal du travail de et à Luxembourg ;

- **Véronique WAGENER**, assesseur – employeur ;

- **Patrick BASEGGIO**, assesseur – salarié ;

les deux derniers dûment assermentés ;

- **Michèle GIULIANI**, greffière.

F A I T S :

Suite à la requête déposée le 05 janvier 2023 au greffe du tribunal du travail par PERSONNE1.), les parties furent convoquées à l'audience publique du vendredi, 10 février 2023.

A l'appel de la cause à l'audience publique dont question, la partie défenderesse comparut par Maître Romain ADAM et l'affaire fut alors contradictoirement fixée au mardi, 28 mars 2023 pour plaidoiries.

A l'audience publique du mardi, 28 mars 2023, l'affaire fut contradictoirement remise au mardi, 23 mai 2023 pour plaidoiries.

A l'audience publique du mardi, 23 mai 2023, l'affaire fut contradictoirement remise au mardi, 26 septembre 2023 pour plaidoiries.

A l'audience publique du mardi, 26 septembre 2023, l'affaire fut utilement retenue. Lors de cette audience, Maître Michael MIGNON, en remplacement de Maître Denis CANTELE, le mandataire de la partie requérante, et Maître Melanie HUBSCH, en remplacement de Maître Romain ADAM, le mandataire de la partie défenderesse, furent entendus en leurs moyens et prirent les conclusions reprises dans les considérants du présent jugement.

Sur ce, le tribunal du travail prit l'affaire en délibéré et rendit à l'audience publique de ce jour à laquelle le prononcé avait été fixé,

le jugement qui suit:

1. Indications de procédure

Par requête déposée au greffe le 5 janvier 2023, PERSONNE1.) a fait convoquer l'association sans but lucratif ORGANISATION1.) A.s.b.l. (ci-après le ORGANISATION1.) à comparaître devant le tribunal du travail de ce siège aux fins de déclarer le licenciement du 13 août 2022 abusif et de l'entendre condamner, sous le bénéfice de l'exécution provisoire, au paiement des montants suivants :

- Dommages et intérêts :	9.000,00 €
- Arriérés de salaire :	450,00 €
- Préjudice matériel (frais médicaux) :	4.302,83 €
- Frais de bagagerie :	300,00 USD 290,00 €
- Frais et honoraires d'avocat :	3.000,00 €

à chaque fois avec les intérêts légaux tels que réclamés dans l'acte introductif d'instance.

A titre subsidiaire, PERSONNE1.) conclut encore à voir ordonner au ORGANISATION1.) de régulariser son affiliation auprès du Centre Commun de la Sécurité Sociale sous astreinte.

Elle sollicite en outre l'allocation d'une indemnité de procédure de 2.500,- euros sur base de l'article 240 du Nouveau Code de Procédure Civile ainsi que la condamnation aux frais et dépens de l'instance.

La demande, régulière en la forme, est recevable.

2. Compétence

Le ORGANISATION1.) soulève l'incompétence matérielle du tribunal du travail pour connaître de la demande de PERSONNE1.) alors que les parties ne seraient pas liées par un contrat de travail mais par un simple « agreement » qui constituerait un pré-contrat.

Il soutient que ce serait uniquement après examen médical réussi conformément aux dispositions de l'« agreement » qu'un contrat de travail à durée déterminée devait être signé entre parties.

PERSONNE1.) n'ayant pas rempli la prédite condition préliminaire, aucun contrat de travail entre parties n'aurait été signé.

Le ORGANISATION1.) verse encore un contrat de travail à durée déterminée conclu avec une autre joueuse afin de démontrer qu'elle procéderait toujours de la même manière en signant d'abord un « agreement » pour par la suite signer un contrat de travail à durée déterminée une fois toutes les conditions préliminaires de l'« agreement » remplies.

PERSONNE1.) conteste le moyen du ORGANISATION1.) en faisant valoir que l'« agreement » signé entre parties remplirait toutes les conditions de l'article L.121-4 du Code du travail et qu'il serait ainsi à qualifier de contrat de travail.

A titre subsidiaire, elle estime qu'il s'agirait tout au moins d'une promesse d'embauche.

Les règles de la compétence d'attribution ou *ratione materiae* sont d'ordre public et peuvent être invoquées en tout état de cause et doivent même être soulevées d'office par les juridictions saisies.

Le tribunal du travail est une juridiction d'exception, de sorte que les textes réglant sa compétence d'attribution sont à interpréter restrictivement.

Aux termes de l'article 25 alinéa 1^{er} du Nouveau Code de Procédure Civile

« Le tribunal du travail est compétent pour connaître des contestations relatives aux contrats de travail, aux contrats d'apprentissage et aux régimes complémentaires de pension qui s'élèvent entre les employeurs, d'une part, et leurs salariés, d'autre part, y compris celles survenant après que l'engagement a pris fin. ».

Aussi, selon la jurisprudence de la Cour d'appel et conformément aux principes généraux qui gouvernent la charge de la preuve, c'est-à-dire l'article 1315 du Code civil, c'est à celui qui se prévaut d'un contrat de travail d'en établir l'existence.

Donc même en présence d'un contrat de travail écrit, 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 le pouvoir de direction inhérent à la qualité d'employeur.

Le contrat de louage de services se caractérise essentiellement par l'état de dépendance juridique dans lequel celui qui engage ses services se trouve placé vis-à-vis de son employeur.

L'existence d'un contrat de travail ne dépend en effet ni de la volonté exprimée par les parties, ni de la dénomination ou de la qualification qu'elles ont donnée à leur convention, mais de conditions de fait dans lesquelles s'exerce l'activité du salarié.

Ainsi 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.

Ces circonstances de fait relèvent de l'appréciation souveraine des juges du fond.

En matière de contrats conclus avec des sportifs la jurisprudence a retenu comme critère l'existence d'un contrat de travail, le fait que le sportif professionnel doit déférer à la convocation au lieu de la manifestation, le fait qu'il perçoit un salaire fixe, alors qu'il n'est pas douteux que la rémunération au temps implique normalement par nature même la subordination, la personne payant à la journée ou au mois, sans considération de la tâche accomplie, entendant surveiller de près l'activité de celui qui loue ainsi sa force de travail (cité dans deux jugements du Conseil des Prud'hommes d'Esch-sur-Alzette du 26 février 1987 (n°312/87) et du 1^{er} mars 1996 (n° 467/96) et TA, 11 mars 2004, numéro 76597 du rôle).

Finalement on doit renvoyer à un arrêt, qui a décidé que le contrat passé entre un joueur de basketball et une association sportive est un contrat de travail, dès lors que l'athlète perçoit une rémunération mensuelle fixe et d'autres avantages matériels et doit, en contrepartie, consacrer son temps à son club de manière constante et exclusive, en se soumettant, pour cette activité sportive, aux instructions et directives des dirigeants (op. cit.).

En l'espèce, il résulte de l'« agreement » signé entre les parties au mois de juin 2022 qu'il a été convenu de la date du début d'exécution du contrat, de la durée du contrat, du lieu de travail, des horaires de travail, du salaire de base et des accessoires au salaire et des obligations de PERSONNE1.).

Les deux premiers critères, à savoir la prestation de travail et le salaire, sont ainsi établis.

Concernant plus particulièrement des obligations à charge de PERSONNE1.), l'« agreement » lui impose les obligations suivantes : «

- a. Behave in a manner compatible with the practice of sport at high level competition
- b. Attend and participate in a serious and sportive manner in all scheduled practices, games and other activities schedules by the Club
- c. Respect the coaches and the Club's instructions
- d. respect the anti-doping rules of ORGANISATION2.) as well as those of the Luxemburgish ORGANISATION3.)

The Player will remain in top shape and maintain a lifestyle required for her agonistic obligation and an impeccable behaviour before, during and after training and games, in order to avoid undermining the interest of the team and the Club.

The Player will not participate in games practices organized by others unless duly authorized by the Club. The same applies to sport activities for which there is a risk of injury. »

L'ensemble des critères ci-dessus dégagés, à savoir obligation de déférer aux convocations et instructions, rémunération, exclusivité se retrouvent dans le cas de l'espèce.

Il y a en conséquence lieu de retenir que le lien de subordination est également établi.

Quant au moyen du ORGANISATION1.) selon lequel la condition préliminaire du test médical n'aurait pas été rempli, il y a lieu de constater que le ORGANISATION1.) a mis PERSONNE1.) dans l'impossibilité de remplir l'obligation alors qu'il a informé l'agent de PERSONNE1.) le 13 août 2022 qu'il n'avait plus besoin de ses services, soit deux jours après le début des relations entre parties. Pour rappel, l'agreement prévoyait un délai de 15 jours endéans lequel le ORGANISATION1.) devait faire passer un examen médical à PERSONNE1.).

Suivant certificat médical du 25 août 2022, PERSONNE1.) a d'ailleurs été déclarée apte à jouer au basketball à un niveau professionnel.

Le ORGANISATION1.) verse encore un contrat de travail à durée déterminée d'une autre joueuse afin d'établir que l'« agreement » ne serait pas à qualifier de contrat de travail alors que le ORGANISATION1.) procéderait toujours de la même manière, d'abord la signature d'un agreement et ensuite seulement la concrétisation de l'agreement par la signature d'un contrat de travail à durée déterminée.

Ce moyen tombe également à faux dans la mesure où le ORGANISATION1.) ne verse pas l'« agreement » de l'autre joueuse en question et que le contrat de travail à durée déterminé versé en cause prévoit également la condition préliminaire d'un examen médical.

L'existence d'un contrat de travail à durée déterminée entre parties étant établie, le tribunal de céans doit se déclarer compétent ratione materiae pour connaître de la demande.

3. Le licenciement du 13 août 2022

3.1 La protection contre le licenciement de l'article L.121-6 (3) du Code du travail

PERSONNE1.) fait valoir que le ORGANISATION1.) lui aurait notifié la résiliation de son contrat de travail le 13 août 2022, soit deux jours après avoir été averti de son incapacité de travail.

Elle soutient que la résiliation de son contrat de travail aurait ainsi été effectuée en violation des dispositions de l'article L.121-6 du Code du travail et serait abusive.

Le ORGANISATION1.) conteste le motif en faisant valoir que PERSONNE1.) ne lui aurait pas remis de certificat médical endéans le délai de trois jours de sorte qu'elle ne saurait se prévaloir de l'application de l'article L.121-6 du Code du travail.

PERSONNE1.) réplique que dans la mesure où elle aurait déjà fait l'objet d'un licenciement le 13 août 2022 elle n'aurait pas vu l'intérêt de communiquer au ORGANISATION1.) de certificat médical.

Aux termes de l'article L.121-6 du Code du travail :

« (1) Le salarié incapable de travailler pour cause de maladie ou d'accident est obligé le jour même de l'empêchement, d'en avertir personnellement ou par personne interposée l'employeur ou le représentant de celui-ci.

L'avertissement visé à l'alinéa qui précède peut être effectué oralement ou par écrit.

(2) Le troisième jour de son absence au plus tard, le salarié est obligé de soumettre à l'employeur un certificat attestant de son incapacité de travail et de sa durée prévisible.

(3) L'employeur averti conformément au paragraphe (1) ou en possession du certificat médical visé au paragraphe (2) n'est pas autorisé, même pour motif grave, à notifier la résiliation ou, le cas échéant, la convocation à l'entretien préalable visé à l'article L. 124-2 pour une période de vingt-six semaines au plus à partir du jour de la survenance de l'incapacité de travail. (...)

Les dispositions des alinéas 1 et 2 cessent d'être applicables à l'égard de l'employeur si la présentation du certificat médical n'est pas effectuée avant l'expiration du troisième jour d'absence du salarié.

La résiliation du contrat effectuée en violation des dispositions du présent paragraphe est abusive. (...)

(4) Les dispositions du paragraphe (3) ne sont pas applicables : (...)
 (...) si l'avertissement sinon la présentation du certificat d'incapacité de travail sont effectués après réception de la lettre de résiliation du contrat ou, le cas échéant, après réception de la lettre de convocation à l'entretien préalable, sauf en cas d'hospitalisation urgente du salarié, auquel cas la présentation du certificat d'incapacité de travail dans les huit jours de l'hospitalisation rend nulle et sans effets la lettre de notification de la résiliation du contrat, ou, le cas échéant, la lettre de convocation à l'entretien préalable. (...) ».

En ce qui concerne les trois premiers paragraphes de l'article L.121-6 du Code du travail, ceux-ci sont, d'après la jurisprudence, à interpréter de la façon suivante:

- l'employeur recouvre le droit de licencier si l'avertissement oral n'est pas suivi, dans le délai de trois jours, d'un certificat médical,
- le salarié a le droit de présenter immédiatement un certificat médical sans passer par la formalité de l'avertissement,
- la loi exige en outre une information effective de l'employeur et il incombe à cet égard au salarié de rapporter la preuve qu'il a averti l'employeur de son incapacité de travail le premier jour de l'empêchement et que ce dernier a reçu le certificat médical afférent dans le délai légal,
- aussi longtemps qu'il n'a pas reçu l'information que le salarié absent est incapable de travailler pour cause de maladie ou d'accident, l'employeur garde toute liberté pour mettre fin au contrat de travail du salarié.

L'obligation faite au salarié d'avertir l'employeur le premier jour de sa maladie et de lui faire parvenir endéans un délai de trois jours un certificat de maladie doit permettre à ce dernier non seulement d'être immédiatement informé de la maladie du salarié, mais encore de prendre des dispositions au niveau de l'organisation de son entreprise aux fins de pallier à l'absence de ce dernier.

L'article L.121-6 du Code du travail fait donc peser une double obligation sur le salarié, celle d'informer son patron des raisons de son absence et celle de lui faire parvenir la preuve du caractère justifié de cette absence.

Les termes « soumettre à l'employeur » de l'article L.121-6 du Code du travail signifient ainsi que l'employeur soit effectivement en possession du certificat médical.

En l'espèce, PERSONNE1.) ne conteste pas ne pas avoir remis de certificat médical au ORGANISATION1.).

Dans la mesure où PERSONNE1.) a été hospitalisée d'urgence, elle a disposé d'un délai de huit jours pour notifier son certificat médical au ORGANISATION1.) même après notification de la décision du ORGANISATION1.) de résilier le contrat, ce qu'elle n'a pas fait.

Il y a au vu des considérations qui précèdent partant lieu de retenir que PERSONNE1.) n'a pas été protégée par l'article L.121-6 du Code du travail, de sorte que le ORGANISATION1.) n'a pas violé le prédit article.

3.2 Le caractère abusif du licenciement

PERSONNE1.) soutient que la résiliation avec effet immédiat de son contrat de travail à durée déterminée aurait été effectué au moyen d'un message via la messagerie « Whatsapp » le 13 août 2022 et ce en violation de l'article L.124-10 (3) du Code du travail.

Aux termes de l'article L.122-13 alinéa 1^{er} du Code du travail « Hormis le cas visé à l'article L.124-10, le contrat de travail à durée déterminée ne peut être résilié avant l'échéance du terme. ».

Il résulte de l'article L.124-10 (3) du Code du travail que la notification de la résiliation immédiate pour motif grave doit être effectuée au moyen d'une lettre recommandée à la poste et que l'énonciation du ou des motifs d'un licenciement avec effet immédiat doit répondre aux exigences suivantes :

- 1) elle doit permettre à la partie qui subit la résiliation du contrat de connaître exactement le ou les faits qui lui sont reprochés et de juger ainsi, en pleine connaissance de cause, de l'opportunité d'une action en justice de sa part en vue d'obtenir paiement des indemnités prévues par la loi en cas de congédiement abusif,
- 2) elle doit être de nature à empêcher l'auteur de la résiliation d'invoquer a posteriori des motifs différents de ceux qui ont réellement provoqué la rupture,
- 3) elle doit permettre aux tribunaux d'apprécier la gravité de la faute commise et d'examiner si les griefs invoqués devant eux s'identifient avec les motifs notifiés.

Cette prescription est d'ordre public et il appartient au tribunal d'examiner si les motifs invoqués à l'appui du congédiement sont suffisamment précis, étant donné que l'énoncé précis des motifs constitue une garantie contre toute mesure arbitraire en cas de licenciement.

En l'espèce, les parties étaient liées par un contrat de travail à durée déterminée pour la période du 11 août 2022 au 14 mai 2023.

Le ORGANISATION1.) ne conteste pas avoir mis fin à la relation entre parties en date du 13 août 2022.

Le message Whatsapp de PERSONNE2.) du 13 août 2022 est écrit comme suit :

« Hi PERSONNE3.), nice e-meeting you !

We can surely have a call, but from my perspective our coach made already his point. I understand, that from a human perspective the situation is not easy and definitely a tough decision, but you need also to understand, that from a club perspective, we need to take decision and we can't jeopardize the start as well as the rest of the season. This is the opinion of the coaching staff, as well as the one of the Board. Once again, a tough decision and also sorry for PERSONNE1.) (I hope that she will recover quickly and be healthy again very soon), but the decision has been taken. Please get in contact with PERSONNE4.) to discuss further steps for replacement and our good collaboration, thank you. Regards, PERSONNE2.) ».

La décision du ORGANISATION1.) a encore été confirmée par message Whatsapp de PERSONNE2.) le 14 août 2022 dans les termes suivants :

« Hi PERSONNE3.), I got your message, but the decision has been taken collectively by the coaching staff and the Board. This is a difficult situation for everybody, so don't make it even worse. We will help PERSONNE1.) to get back home – the ticket was changed with a travel back on Wednesday (subject to availability). Regards »

Le ORGANISATION1.) a ainsi procédé au licenciement de PERSONNE1.) en date du 13 août 2022 sans fournir le moindre motif et sans respecter les formes prévues par l'article L.124-10 du Code du travail.

Le tribunal tient tout de même à relever que bien que PERSONNE1.) a subi en date du 11 août 2022 une opération chirurgicale d'urgence il ne s'agissait pas d'une blessure sportive et que cette dernière a de nouveau été déclarée apte à rejouer à un niveau professionnel suivant certificat du 25 août 2022 établi par un médecin aux Etats-Unis, soit deux semaines après l'intervention.

Elle n'était ainsi pas incapacité pendant quatre à six semaines comme le ORGANISATION1.) l'a plaidé.

Eu égard aux développements qui précèdent, le licenciement de PERSONNE1.) doit partant être déclaré abusif.

3.3 L'indemnisation

3.3.1 La détermination du salaire mensuel brut de PERSONNE1.)

PERSONNE1.) fait valoir qu'elle bénéficiait d'un salaire mensuel de 2.600,- euros net, d'un logement gratuit, d'un véhicule et de 5 repas hebdomadaires.

En l'absence de fiche de salaire, elle évalue son salaire mensuel brut au montant de 3.700,- euros, la mise à disposition d'un logement au montant de 500,- euros, la mise à disposition d'une voiture d'un montant de 100,- euros et la prise en charge de 5 repas hebdomadaires à 200,- euros.

Elle estime que le montant brut de sa rémunération devrait ainsi se chiffrer à la somme de 4.500,- euros.

Le ORGANISATION1.) conteste le montant brut réclamé par PERSONNE1.) alors que le logement et la voiture ne constitueraient pas des avantages en nature.

Le montant brut de la rémunération de PERSONNE1.) étant indéterminé, il conclut à la nomination d'un expert afin de calculer le salaire brut revenant à PERSONNE1.).

Il résulte du contrat de travail signé entre parties que le salaire mensuel net de PERSONNE1.) s'élève à la somme de 2.600,- euros.

Pour un salarié travaillant à temps plein dans la classe d'impôt 1, un salaire mensuel net de 2.600,- euros correspond à peu près à un salaire mensuel brut de 3.213,- euros (cotisations sociales : 391,02 euros ; impôts : 303,- euros).

Le tribunal estime dès lors qu'il y lieu de prendre en compte un salaire mensuel brut de 3.213,- euros et qu'il n'est pas nécessaire de nommer un expert pour procéder au calcul, les frais d'une telle mesure d'instruction n'étant pas justifiés.

Quant à la prise en compte d'avantages en nature, il y a lieu de rappeler qu'aux termes de l'article L. 221-1 du Code du travail, il faut entendre par salaire la rétribution globale du salarié, comprenant, en dehors du taux en numéraire, les autres avantages et rétributions accessoires éventuels, tels que notamment les gratifications, remises, tantièmes, primes, logements gratuits et autres valeurs quelconques de même nature.

L'avantage en nature peut être attribué par l'employeur en échange d'une diminution de la rémunération en numéraire ou en sus du salaire brut. Il est toutefois admis que la valeur des avantages fournis ne peut être déduite de la rémunération qu'à condition que le contrat de travail prévoit expressément un décompte exact et détaillé quant au montant de la rémunération en numéraire et quant à la valeur de la rémunération en nature.

Il s'ensuit que si le contrat de travail ne prévoit pas que la valeur de l'avantage vient en déduction du salaire contractuel, alors il vient en sus du salaire convenu.

En l'espèce, le contrat de travail prévoit la mise à disposition d'un « shared apartment » mais il ne fixe pas la valeur dudit avantage.

Il en découle que la valeur dudit avantage, que le salarié a évaluée à 500,- euros et dont le ORGANISATION1.) a contesté le principe mais pas le montant, vient en sus du montant brut du salaire retenu par le tribunal.

La mise à disposition d'un immeuble ou d'une partie d'immeuble ne constitue un avantage en nature que pour autant que le salarié soit en droit de l'utiliser à des fins privées. Une utilisation à des fins professionnelles relève en effet de

l'exécution du contrat de travail et de la mise à disposition au salarié d'un outil de travail.

Dans la mesure où il résulte des éléments du dossier qu'un logement a été mis à disposition de PERSONNE1.) dès le début de son engagement, logement qui par définition devait servir à des fins privées ce qui aurait permis au salarié d'économiser des frais personnels, cette mise à disposition constitue indiscutablement un avantage en nature qui constitue un élément de rémunération et partant un supplément de salaire soumis en tant que tel à l'impôt sur le revenu.

En ce qui concerne plus particulièrement la mise à disposition d'une voiture de service, si l'employeur ne met cette voiture à la disposition de son salarié qu'à des fins professionnelles, elle ne constitue qu'un simple outil de travail que le salarié est tenu de restituer à son employeur dès la cessation effective de ses fonctions.

Par contre, si le salarié est autorisé à faire usage de cet instrument de travail à des fins privées, la mise à disposition d'une voiture de service constitue un avantage en nature.

La mise à disposition d'un véhicule de fonction représente partant pour la part de l'usage à des fins privées un avantage en nature qui fait partie intégrante du salaire.

En l'espèce, le contrat de travail prévoit la mise à disposition d'un véhicule dont l'utilisation est à partager avec un autre joueur professionnel.

Le contrat n'indique pas que l'utilisation du véhicule est limitée à un usage professionnel et il n'indique pas de valeur dudit avantage.

Cette mise à disposition constitue indiscutablement un avantage en nature qui constitue un élément de rémunération et partant un supplément de salaire soumis en tant que tel à l'impôt sur le revenu.

Il en découle que la valeur dudit avantage, que le salarié a évaluée à 100,- euros et dont le ORGANISATION1.) a contesté le principe mais pas le montant, vient en sus du montant brut du salaire retenu par le tribunal.

Finalement, quant aux 5 repas hebdomadaires dans des restaurants sélectionnés par le club, le ORGANISATION1.) ne conteste pas qu'il s'agirait d'un avantage en nature et le montant réclamé par PERSONNE1.).

Au vu des considérations qui précèdent, il y a lieu de retenir que le salaire mensuel brut de PERSONNE1.) s'élève à la somme de 4.013,- euros (3213 + 500 + 100 + 200), salaire brut qui est en deçà du salaire mensuel brut d'une autre joueuse dont le contrat a été signé au mois d'août 2022 et qui s'élève à la somme de 5.490,- euros brut.

3.3.2 Domages et intérêts

PERSONNE1.) réclame le paiement d'une indemnité forfaitaire de deux mois de salaire à titre de dommages et intérêts pour la résiliation abusive du contrat.

Aux termes de l'article L.122-13 du Code du travail, hormis le cas visé à l'article L.124-10, le contrat de travail à durée déterminée ne peut être résilié avant l'échéance du terme.

L'inobservation par l'employeur des dispositions de l'alinéa qui précède ouvre droit pour le salarié à des dommages et intérêts d'un montant égal aux salaires qu'il aurait perçus jusqu'au terme du contrat sans que ce montant puisse excéder le salaire correspondant à la durée du délai de préavis qui aurait dû être observé si le contrat avait été conclu sans terme (...).

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.

En l'espèce et compte tenu de l'ancienneté de PERSONNE1.), celle-ci aurait pu prétendre à un délai de préavis de deux mois.

PERSONNE1.) a partant droit au paiement de la somme de 8.026,- euros (2 x 4.013,- euros) à titre de dommages et intérêts et il y a lieu de condamner le ORGANISATION1.) au paiement du prédit montant.

3.3.3 Frais médicaux

PERSONNE1.) fait valoir que lors de son affiliation auprès du Centre commun de la Sécurité sociale, le ORGANISATION1.) aurait omis d'indiquer son adresse au Luxembourg de sorte que la Caisse Nationale de Santé n'aurait pas été en mesure d'établir la carte européenne d'assurance maladie demandé par l'hôpital allemand afin de prendre en compte ses frais médicaux.

Son mandataire aurait régularisé le dossier auprès du Centre Commun par la suite mais le ORGANISATION1.) avait procédé à la désaffiliation rétroactive de PERSONNE1.) de sorte qu'elle aurait été contrainte de payer la totalité de ses frais médicaux s'élevant à la somme de 4.302,83 euros.

Elle soutient qu'en procédant de la sorte, le ORGANISATION1.) aurait commis une faute lui ayant causé un préjudice.

Elle conclut à la condamnation du ORGANISATION1.) au paiement de la somme de 4.302,83 euros.

A titre subsidiaire, PERSONNE1.) conclut à voir ordonner au ORGANISATION1.) de régulariser son affiliation auprès du Centre Commun de la Sécurité Sociale.

Le ORGANISATION1.) fait valoir qu'il n'aurait commis aucune faute alors que les frais médicaux de PERSONNE1.) n'auraient pas pu être remboursés en raison

du fait que le dossier de PERSONNE1.) auprès du Centre Commun de la Sécurité aurait été incomplet et qu'il n'aurait pas été finalisé.

Il conclut à voir déclarer la demande de PERSONNE1.) irrecevable alors qu'aucune obligation à sa charge ne découlerait du contrat de travail sinon il conclut au débouté de la demande.

Il indique finalement qu'une régularisation à posteriori ne serait pas possible.

En l'espèce, il résulte des pièces versées en cause que le ORGANISATION1.) a affilié PERSONNE1.) auprès du Centre Commun de la Sécurité Sociale pour la période du 10 août 2022 au 10 mai 2023.

Il résulte encore des échanges entre le Centre Commun de la Sécurité Sociale, le mandataire de PERSONNE1.) et l'hôpital allemand que PERSONNE1.) n'a finalement jamais été assurée auprès du Centre Commun, ce dernier n'ayant pas disposé de toutes les informations nécessaires.

Suivant courrier électronique du 4 novembre 2022 du Centre Commun de la Sécurité sociale, le ORGANISATION1.) a en outre « demandé l'annulation de l'affiliation auprès du Centre commun de la Sécurité sociale ce qui explique pourquoi la Caisse nationale de Santé ne peut pas établir de carte de Sécurité sociale ».

En raison du caractère abusif du licenciement prononcé le 13 août 2022, le ORGANISATION1.) a ainsi à tort annulé l'affiliation de PERSONNE1.) et aurait dû faire le nécessaire pour compléter le dossier de PERSONNE1.) afin que ses frais médicaux des 11 et 12 août 2022, dates auxquelles le contrat de travail n'avait pas encore été résilié, puissent être pris en charge la Caisse Nationale de Santé.

Il y a partant lieu de condamner le ORGANISATION1.) à payer à PERSONNE1.) la somme de 4.302,83 euros suivant le Kostenvorschlag établi le 12 août 2022.

3.3.4 Arriérés de salaire

PERSONNE1.) conclut à la condamnation du ORGANISATION1.) au paiement de la somme de 450,- euros $((4.500/30) \times 3)$ à titre d'arriérés de salaire pour la période du 11 au 13 août 2022.

Le ORGANISATION1.) conteste la demande en faisant valoir qu'il n'y aurait pas eu de prestation de travail de la part de PERSONNE1.).

Dans la mesure où PERSONNE1.) était en incapacité de travail, le ORGANISATION1.) ne saurait se prévaloir d'une absence de prestation de travail pour échapper à ses obligations.

Il y a partant lieu de condamner le ORGANISATION1.) au paiement de la somme de 401,3 euros $((4.013/30) \times 3)$.

3.3.5 Frais de bagages

PERSONNE1.) fait valoir que suivant contrat de travail, le ORGANISATION1.) se serait engagé à lui rembourser ses frais liés aux bagages, frais qui se chiffrent aux montants de 300,- USD et 290,- euros.

Malgré mise en demeure, le ORGANISATION1.) n'aurait pas procédé au remboursement des prédicts frais de sorte qu'il y aurait lieu de l'y condamner.

Le ORGANISATION1.) ne conteste pas les montants réclamés mais fait valoir ne pas avoir procédé au remboursement alors que la preuve de paiement desdits frais ferait défaut.

En l'espèce, PERSONNE1.) verse un reçu sous la forme d'un ticket d'avion pour un montant de 300,- USD de la compagnie aérienne SOCIETE1.) indiquant le mode de paiement ainsi qu'un « Excess Bagage Ticket » pour un montant de 290,- euros indiquant le mode de paiement et établi par la compagnie aérienne SOCIETE2.).

Ces pièces constituant des preuves de paiement des montants réclamés, il y a lieu de condamner le ORGANISATION1.) au paiement de la somme de 300,- USD et de la somme de 290,- euros.

4. Les frais d'avocat

PERSONNE1.) demande à voir condamner le ORGANISATION1.) à lui payer une indemnité de 3.000 euros à titre de frais et honoraires d'avocats exposés par elle pour couvrir les honoraires de son conseil, auquel elle a dû faire appel pour exercer ses droits.

Le ORGANISATION1.) conclut au rejet de la demande au motif que PERSONNE1.) ne verserait pas de mémoires d'honoraires renseignant des prestations d'avocat mis en compte et au motif que la représentation par un avocat ne serait pas requise devant le tribunal du travail.

La jurisprudence luxembourgeoise admet que la circonstance que l'article 240 du Nouveau Code de Procédure Civile permet au juge, sur le fondement de l'équité, d'allouer à une partie un certain montant au titre des sommes non comprises dans les dépens, dont les honoraires d'avocat, n'empêche pas une partie de réclamer ces honoraires au titre de la réparation de son préjudice sur base de la responsabilité contractuelle ou délictuelle, à condition d'établir les éléments conditionnant une telle indemnisation, à savoir une faute, un préjudice et une relation causale entre la faute et le préjudice.

Le lien de causalité entre la faute et le préjudice, à savoir le paiement des frais et honoraires à l'avocat, est non seulement donné lorsque le recours à l'avocat est légalement nécessaire pour assumer sa défense, mais également lorsque ce recours n'est qu'utile.

La question du caractère réparable ou non des frais et honoraires d'avocat est à apprécier « in concreto » dans le cadre de chaque affaire.

Il y a partant lieu d'examiner en l'espèce si et dans quelle mesure la demande des parties au litige tendant au remboursement de leurs frais et honoraires exposés est fondée.

PERSONNE1.) est en l'espèce restée en défaut de verser la moindre pièce de nature à établir le montant réclamé.

Dans ces conditions, la relation causale entre une faute imputable au ORGANISATION1.) et les frais réclamés n'est pas établie en cause, de sorte que la demande PERSONNE1.) en remboursement de ses frais d'avocat est à rejeter pour être non fondée.

5. Indemnités de procédure

Les parties sollicitent chacune l'allocation d'une indemnité de procédure sur base de l'article 240 du Nouveau Code de Procédure Civile.

La demande du ORGANISATION1.) en allocation d'une indemnité de procédure doit être déclarée non fondée eu égard à l'issue du litige.

PERSONNE1.) réclame quant à elle une indemnité de procédure d'un montant de 2.500,- euros.

Il est inéquitable de laisser à sa charge 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 PERSONNE1.) à la somme de 1.500,- euros.

6. Exécution provisoire

En application de l'article 148 alinéa 3 du Nouveau Code de Procédure Civile qui prévoit que le jugement est exécutoire par provision s'il s'agit de salaires échus, il y a lieu d'ordonner l'exécution provisoire de la condamnation au montant de 401,3 euros redus à titre d'arriérés de salaire.

PARCES MOTIFS :

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

se déclare compétent ratione materiae pour connaître de la demande de PERSONNE1.),

constate que les parties étaient liées dès le 11 août 2022 par un contrat de travail à durée déterminée,

déclare abusif le licenciement avec effet immédiat du 13 août 2022,

condamne l'association sans but lucratif ORGANISATION1.) A.s.b.l. à payer à PERSONNE1.) la somme de 8.026,- euros brut à titre de dommages et intérêts avec les intérêts légaux à partir de la demande en justice, jusqu'à solde,

condamne l'association sans but lucratif ORGANISATION1.) A.s.b.l. à payer à PERSONNE1.) la somme de 4.302,83 euros à titre de remboursement des frais médicaux avec les intérêts légaux à partir de la demande en justice, jusqu'à solde,

condamne l'association sans but lucratif ORGANISATION1.) A.s.b.l. à payer à PERSONNE1.) la somme de 401,3 euros brut à titre d'arriérés de salaire avec les intérêts légaux à partir de la demande en justice, jusqu'à solde,

condamne l'association sans but lucratif ORGANISATION1.) A.s.b.l. à payer à PERSONNE1.) la somme de 300,- USD et la somme de 290,- euros à titre de remboursement des frais de bagages, à chaque fois avec les intérêts légaux à partir de la demande en justice, jusqu'à solde,

dit non fondée la demande de PERSONNE1.) en remboursement de ses frais d'avocat,

condamne l'association sans but lucratif ORGANISATION1.) A.s.b.l. à payer à PERSONNE1.) une indemnité de procédure de 1.500,- euros sur base de l'article 240 du Nouveau Code de Procédure Civile,

dit non fondée la demande de l'association sans but lucratif ORGANISATION1.) A.s.b.l. en allocation d'une indemnité de procédure sur base de l'article 240 du Nouveau Code de Procédure Civile,

ordonne l'exécution provisoire de la condamnation de l'association sans but lucratif ORGANISATION1.) A.s.b.l. au paiement des arriérés de salaire, en sus les intérêts au taux légal, nonobstant toutes voies de recours et avant enregistrement,

condamne l'association sans but lucratif ORGANISATION1.) A.s.b.l. aux frais et dépens de l'instance.

Ainsi fait et jugé par **Vanessa WERCOLLIER**, juge de paix de et à Luxembourg, siégeant comme Présidente du tribunal du travail, et les assesseurs prédits et prononcé par la Présidente à ce déléguée, assistée de la greffière **Michèle GIULIANI**, en audience publique, date qu'en tête, au prétoire de la Justice de paix à Luxembourg, et qui ont signé le présent jugement.

s. Vanessa WERCOLLIER

s. Michèle GIULIANI

Photocopie du présent jugement a été délivrée aux parties le
_____.

s. **Michèle GIULIANI**, greffière.