

Texte pseudonymisé

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

Rép.no. 3420 /24
L-TRAV-654/24

JUSTICE DE PAIX DE LUXEMBOURG

TRIBUNAL DU TRAVAIL

**AUDIENCE PUBLIQUE DU
JEUDI 7 NOVEMBRE 2024**

LE TRIBUNAL DU TRAVAIL DE ET A LUXEMBOURG

DANS LA COMPOSITION:

Simone PELLEES, juge de paix
Rosa DE TOMMASO
Monia HALLER
Nathalie SALZIG

Présidente
Assesseur - employeur
Assesseur - salarié
Greffière assumée

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

ENTRE:

PERSONNE1.),

demeurant à D-ADRESSE1.), ayant élu domicile en l'étude de Maître Mathias PONCIN, avocat à la Cour, demeurant à L-1470 Luxembourg, 7-11, route d'Esch,

PARTIE DEMANDERESSE,

comparant par Maître Assia BEHAT, avocat à la Cour, en remplacement de Maître Mathias PONCIN, avocat à la Cour, les deux demeurant à Luxembourg,

E T:

la société à responsabilité limitée SOCIETE1.),

établie et ayant son siège social à L-ADRESSE2.), inscrite au Registre de Commerce et des Sociétés de Luxembourg sous le numéro NUMERO1.), représentée par son gérant actuellement en fonctions,

PARTIE DÉFENDERESSE,

défaillante.

FAITS:

L'affaire fut introduite par requête - annexée à la présente minute - déposée au greffe de la Justice de Paix de Luxembourg en date du 19 septembre 2024.

Sur convocations émanant du greffe les parties furent convoquées à l'audience publique du jeudi, 17 octobre 2024 à 9 heures, salle JP.0.02.

A cette audience, l'affaire fut utilement retenue.

Maître Assia BEHAT se présenta pour la partie demanderesse et fut entendue en ses moyens et conclusions tandis la partie défenderesse ne comparut ni en personne ni par mandataire.

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

JUGEMENT QUI SUIT:

PROCEDURE

Par requête déposée au greffe de la Justice de paix de Luxembourg en date du 19 septembre 2024, PERSONNE1.) a fait convoquer la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) devant le tribunal du travail de Luxembourg aux fins de s'y entendre condamner à lui payer le montant total de 7.674,43 euros avec les intérêts légaux de retard à partir de la demande en justice jusqu'à solde.

PERSONNE1.) sollicite encore l'allocation d'une indemnité de procédure de 1.000 euros sur base de l'article 240 du Nouveau Code de procédure civile.

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

La société à responsabilité limitée SOCIETE1.), bien que dûment convoquée, n'a pas comparu à l'audience publique du 17 octobre 2024 pour faire valoir ses moyens de défense.

Il résulte des annotations sur le récépissé du service des postes indiquant les modalités de réception de la convocation que la convocation lui adressée a été réceptionnée et acceptée par une personne employée auprès d'elle dont le tribunal admet qu'elle est habilitée à réceptionner le courrier. Ainsi et par application de l'article 79 alinéa 2 du Nouveau Code de procédure civile, le présent jugement sera réputé contradictoire à l'égard de la société à responsabilité limitée SOCIETE1.).

Si le défendeur ne comparaît pas, il est néanmoins statué sur le fond. Le juge ne fait droit à la demande que dans la mesure où il l'estime régulier, recevable et bien fondée, conformément à l'article 78 du Nouveau Code de procédure civile.

FAITS ET MOYENS DE LA PARTIE REQUERANTE

PERSONNE1.) fait exposer avoir été engagé par la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) en vertu d'un contrat de travail à durée indéterminée ayant pris effet le 1^{er} juin 2023 en la qualité d'agent de sécurité.

Déjà avant la signature du contrat de travail, il aurait effectué des prestations pour le compte de la société SOCIETE1.) pendant la période du 21 mai au 31 mai 2023 dans la mesure où il aurait participé à certains entraînements sur demande de l'employeur.

Pour cette période, il n'aurait pas été rémunéré.

Il aurait ensuite été licencié avec un délai de préavis de 24 jours pendant la période d'essai.

PERSONNE1.) estime que le licenciement avec préavis intervenu ne serait pas régulier pour être contraire à l'article L.124-6 du Code du travail.

Il est d'avis que l'employeur aurait dû respecter un délai de préavis de deux mois.

Il réclame la condamnation de la société SOCIETE1.) à lui payer les montants suivants :

- indemnité de préavis 6.176,16 €
- salaires impayés 1.498,27 €

A l'audience du 17 octobre 2024, PERSONNE1.) a encore fait plaider la nullité de la clause d'essai de six mois prévue par le contrat de travail étant donné que le contrat de travail aurait été signé postérieurement à son entrée en service. Il estime qu'une clause d'essai devrait cependant en vertu de l'article L.121-5 du Code du travail être constatée par écrit au plus tard lors de l'entrée en service, faute de quoi le contrat de travail serait à considérer comme être conclu pour une durée indéterminée.

L'employeur aurait donc dû appliquer un délai de préavis de deux mois.

MOTIFS DE LA DECISION

En vertu de l'article 78 du Nouveau Code de procédure civile, si le défendeur ne comparaît pas, il est néanmoins statué sur le fond. Le juge ne fait droit à la demande que dans la mesure où il l'estime régulière, recevable et bien fondée.

Néanmoins, la non-comparution du défendeur n'est pas, à elle seule, un motif suffisant pour le condamner. Le juge doit examiner les moyens allégués par le demandeur et ce n'est que si ceux-ci lui paraissent bien fondés qu'il doit prononcer la condamnation du défendeur.

Aux termes de l'article L.121-4 (1) du Code du travail, le contrat de travail, soit à durée indéterminée, soit à durée déterminée, doit être constaté par écrit pour chaque salarié individuellement au plus tard au moment de l'entrée en service du salarié. Le contrat doit être passé en double exemplaire, le premier étant remis à l'employeur, le second étant remis au salarié.

Aux termes de l'article L.121-4 (2) du même code, le contrat de travail doit comporter, entre autres, la durée de la période d'essai éventuellement prévue.

En l'espèce, une clause d'essai de six mois a été convenue qui a été fixée par écrit dans le contrat de travail établi en date du 1^{er} juin 2024 et prévoyant une prise d'effet au 8 juin 2024.

PERSONNE1.) fait plaider qu'en réalité, il aurait travaillé pour le compte de la société SOCIETE1.) avant la signature du contrat de travail, à savoir pendant la période du 21 au 31 mai 2023 et il demande de constater la nullité de la clause d'essai stipulée dans le contrat de travail ainsi que de constater que le contrat de travail est à considérer comme être conclu pour une durée indéterminée.

A l'appui de sa demande, il a versé en cause un document « time sheet » qui est conçu comme suit :

(SCAN)

En l'occurrence, de la société SOCIETE1.) ne s'est pas présentée et n'a donc pas formulé de contestation par rapport à la demande du requérant.

Par ailleurs, elle n'a pas émis de contestations par rapport à ses revendications en réponse au courrier recommandé de l'organisation syndicale SOCIETE2.) du 26 septembre 2023.

L'article L.121-4 (5) du Code du travail prévoit qu'à défaut d'écrit, le salarié peut établir l'existence et contenu du contrat de travail par tous moyens de preuve, quelle que soit la valeur du litige. Ces dispositions autorisent le salarié, par application de l'article 109 du Code de commerce, à prouver contre et outre le contenu d'un acte à l'encontre d'un employeur commerçant. Ainsi, la preuve d'une mention du contrat de travail qui ne serait pas conforme à la réalité, telle la date de la signature du contrat de travail, peut, par application de l'article 109 du Code de commerce, être autorisée à l'encontre d'un employeur commerçant. (en ce sens CSJ, 8e, 17/5/2017, N°43299 du rôle)

Il est constant en cause que la société défenderesse est constituée sous la forme d'une société à responsabilité limitée, donc commerciale, de sorte que les opérations qu'elle fait sont en conséquence commerciales et soumises aux lois et usages du commerce.

Il y a dès lors lieu d'admettre qu'il est établi par le document ci-avant reproduit, non contesté, que PERSONNE1.) est entré aux services de la société SOCIETE1.) le 21 mai 2024 tandis que la clause d'essai n'a été constatée par écrit que le 1^{er} juin 2024.

La clause d'essai n'est dès lors pas valable sur base de l'article L.121-5 du Code du travail et les parties étaient liées par un contrat à durée indéterminée dès le 21 mai 2024.

La SOCIETE1.) a licencié le requérant par lettre recommandée du 17 août 2024 avec un délai de préavis de 24 jours.

En vertu de l'article L.124-6 du Code du travail, la partie qui résilie le contrat à durée indéterminée sans y être autorisée par l'article L.124-10 ou sans respecter les délais de préavis visés aux articles L.124-4 et L.124-5 est tenue de payer à l'autre partie une indemnité compensatoire de préavis égale au salaire correspondant à la durée du préavis ou, le cas échéant, à la partie de ce délai restant à courir.

Le contrat de travail ayant été requalifié en contrat à durée indéterminée, PERSONNE1.) a droit au paiement d'une indemnité compensatoire de préavis de deux mois de salaire, soit le montant de $2 \times 3.600 = 7.200$ euros.

Etant donné qu'il a perçu la somme de 1.023,84 euros, il a droit au paiement du montant réclamé de 6.176,16 euros.

PERSONNE1.) réclame également le paiement de 72 heures travaillées entre le 21 et le 31 mai 2024.

Cette demande est fondée au vu de ce qui précède pour le montant réclamé de 1.498,27 euros.

Finalement, PERSONNE1.) demande encore au tribunal de condamner son ancien employeur à lui payer une indemnité de procédure sur base de l'article 240 du Nouveau Code de procédure civile.

Cette demande n'est cependant pas fondée étant donné qu'il n'a pas établi l'iniquité requise et ce notamment du fait qu'il résulte du dossier qu'il est affilié à un syndicat.

Les frais et dépens de l'instance sont à mettre à charge de la partie qui succombe, en l'occurrence la société à responsabilité limitée SOCIETE1.).

PAR CES MOTIFS

**le tribunal du travail de et à Luxembourg statuant
contradictoirement à l'égard de PERSONNE1.) et avec
contradictoire à l'égard de la société à responsabilité
limitée SOCIETE1.) et en premier ressort,**

reçoit la demande en la forme;

se déclare compétent pour en connaître;

déclare nulle la clause d'essai convenue entre parties;

déclare fondées les demandes de PERSONNE1.) en paiement du montant de 6.176,16 euros bruts au titre d'indemnité compensatoire de préavis et de 1.498,27 euros au titre d'arriérés de salaires ;

en conséquence:

condamne la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) à payer à PERSONNE1.) la somme de totale de 7.674,43 euros (sept mille six cent soixante-quatorze euros et quarante-trois cents) avec les intérêts légaux à partir du 19 septembre 2024, de la date de la demande en justice, jusqu'à solde;

rejette la demande de PERSONNE1.) tendant à l'allocation d'une indemnité de procédure sur base de l'article 240 du Nouveau Code de procédure civile;

condamne la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) aux frais et dépens de l'instance.

Ainsi fait et jugé par Simone PELLEES, juge de paix directeur adjoint 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 de la greffière assumée Nathalie SALZIG, en audience publique, date qu'en tête, au prétoire de la Justice de Paix à LUXEMBOURG, et qui ont signé le présent jugement.

s. Simone PELLEES

s. Nathalie SALZIG