

Texte pseudonymisé

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

REPERTOIRE NR.: 3995 / 2024
L-TRAV-111/21

TRIBUNAL DU TRAVAIL DE LUXEMBOURG

AUDIENCE PUBLIQUE DU 16 DECEMBRE 2024

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

Robert WORRE	juge de paix, siégeant comme président du Tribunal du travail de Luxembourg
Joey THIES	assesseur-employeur
Stéphanie OLINGER	assesseur-salarié
Daisy PEREIRA	greffière

a rendu le jugement qui suit, dans la cause

entre

PERSONNE1.), demeurant à F-ADRESSE1.),

partie demanderesse, comparant par Maître Delphine ERNST, avocat à la Cour, en remplacement de Maître Lynn FRANK, avocat à la Cour, les deux demeurant à Luxembourg.

et

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

partie défenderesse, comparant par Maître Agathe SEKROUN, avocat à la Cour, demeurant à Luxembourg.

Procédure

L'affaire fut introduite par requête - annexée à la minute du présent jugement - déposée au greffe de la Justice de Paix de Luxembourg le 19 février 2021.

Par convocations émanant du greffe, les parties furent appelées à l'audience publique du 22 mars 2021. L'affaire subit ensuite plusieurs remises contradictoires à la demande des parties et fut utilement retenue à l'audience du 25 novembre 2024. Lors de cette audience Maître Delphine ERNST exposa les moyens de la partie demanderesse tandis que Maître Agathe SEKROUN répliqua pour la société défenderesse.

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

Jugement qui suit :

Objet de la saisine

Par requête déposée au greffe de la Justice de Paix de Luxembourg le 19 février 2021, PERSONNE1.) a fait convoquer la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) S.A.R.L. devant le Tribunal du travail de Luxembourg, aux fins de voir :

- requalifier le contrat de travail de la requérante en contrat à durée indéterminée
 - dire que la rupture du contrat de travail s'analyse en un licenciement oral et partant abusif
 - condamner la société SOCIETE1.) à lui payer, avec les intérêts légaux à partir de la demande en justice, les montants suivants :
- | | |
|--|-------------------|
| - dommages et intérêts pour préjudice moral : | 10.000.- euros |
| - dommages et intérêts pour préjudice matériel : | 17.489,60.- euros |
| - solde de congés non pris : | 942,34.- euros |
| - indemnité compensatoire de préavis : | 4.372,40.- euros |

A l'audience du 25 novembre 2024, la partie requérante a renoncé à sa demande à titre de congés non pris. Il y a lieu de lui en donner acte.

La partie demanderesse réclame en outre la condamnation de la partie défenderesse aux frais et dépens de l'instance et au paiement d'une indemnité de procédure de 2.000.- euros sur base de l'article 240 du Nouveau Code de procédure civile. Elle sollicite encore l'exécution provisoire du jugement.

Faits constants en cause

La partie requérante a été engagée en qualité d'agent de nettoyage par la société défenderesse suivant contrat de travail à durée déterminée avec effet au 7 août 2019 jusqu'au 1er octobre 2019. Le contrat renseigne une durée de travail de 10 heures par semaine à raison de 2 heures par jour à raison de 5 jours par semaine.

Moyens et prétentions des parties

PERSONNE1.) soutient que suite à son contrat de travail à durée déterminée du 7 août 2019 étant venu à expiration le 1^{er} octobre 2019, elle aurait continué à travailler pour la société défenderesse sans qu'un avenant n'ait été conclu entre parties.

A partir du 18 octobre 2019, la requérante se serait trouvée en arrêt maladie suite à un accident de travail et elle aurait envoyé régulièrement ses certificats médicaux à son employeur.

La requérante aurait reçu de la société défenderesse par la voie postale un certificat de travail daté au 15 avril 2020 duquel il ressortirait que le contrat de travail a pris fin le 31 mars 2020. Elle aurait protesté avec l'aide du syndicat LCGB contre la rupture du contrat de travail par courrier en date du 14 mai 2020.

PERSONNE1.) conteste avoir reçu une quelconque lettre de licenciement tout comme elle conteste avoir signé un quelconque avenant au contrat de travail initial ; elle ajoute avoir déposé une plainte pénale du chef de fausse signature.

Elle soutient que le contrat de travail à durée déterminée du 7 août 2019 devrait être requalifié en contrat à durée indéterminée, au motif que certaines dispositions exigées par l'article L.122-1 du Code du travail feraient défaut : le contrat ne comporterait pas d'objet et il ne ferait pas ressortir la nécessité du caractère temporaire de l'emploi, respectivement le caractère précis et non durable de l'emploi, permettant le recours à un contrat à durée déterminée. La sanction de l'article L.122-9 dudit code serait la requalification du contrat à durée indéterminée.

A titre subsidiaire, pour autant que le Tribunal devait retenir que le contrat aurait respecté les conditions légales en la matière, il faudrait constater que la requérante aurait continué à travailler pour la partie défenderesse et qu'en vertu de l'article L.122-6 du Code du travail, le maintien des relations de travail consécutivement à un contrat à durée déterminée serait à qualifier de contrat à durée indéterminée.

Le licenciement aurait dû se faire moyennant une lettre recommandée énonçant les motifs graves justifiant une rupture des relations de travail.

A défaut pour l'employeur d'avoir respecté les prescriptions légales en ce sens, le licenciement serait à déclarer abusif.

Le licenciement serait encore abusif pour être intervenu pendant un arrêt de maladie de la partie requérante.

La société SOCIETE1.) conteste les prétentions de la partie requérante.

Elle s'oppose à la requalification du contrat de travail sollicitée par la partie requérante et soutient à ce titre que le contrat de travail à durée déterminée du 7 août 2019 respecterait les prescriptions légales en la matière en mentionnant l'existence d'une tâche précise et non durable.

Elle explique ensuite le contrat de travail initial ayant pris fin à son terme en date du 1^{er} octobre 2019, les parties auraient signé un « avenant » en date du 2 octobre 2019, qui aurait prévu un renouvellement du contrat à durée déterminée pour la période du

2 octobre 2019 au 31 mars 2020. Elle conteste qu'il s'agirait d'un faux et fait remarquer que la plainte pénale de la partie requérante aurait été classée sans suite. Pour autant que de besoin, elle verse en cause deux attestations testimoniales censées établir que la partie requérante aurait signé l'avenant en date du 2 octobre 2019 et elle formule une offre de preuve par témoins en vue d'établir la réalité de ces faits.

La partie requérante n'aurait donc pas fait l'objet d'un licenciement mais l'avenant serait simplement venu à son terme.

La société défenderesse conteste encore en leur principe et en leur quantum les revendications indemnitaires de PERSONNE1.).

Elle réclame en outre l'allocation d'une indemnité de procédure de 2.000.- euros.

Motifs de la décision

La demande, régulière en la forme, est recevable.

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

- *Quant à la nature de la relation de travail entre parties*

L'article L.122-1 du Code du travail dispose que « (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 (...)* ».

Doivent partant être indiqués dans le contrat à durée déterminée, non seulement la nature précise de la tâche que le salarié est amené à remplir, qui doit être limitée à l'exécution d'une tâche précise et non durable, c'est-à-dire à des situations exceptionnelles, mais encore le justificatif au recours d'un tel contrat par la définition précise de son objet (Cour 8^{ème} ch., 17 mai 2018, rôle n° 44108).

En l'espèce, le contrat de travail du 7 août 2019 comporte plusieurs options à cocher quant à son objet et à sa durée, à savoir :

«

- *Le remplacement de nos salariés temporairement absent, pour cause de congés payés*
- *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 du chantier*
- *L'exécution d'une tâche précise et non durable en cas de survenance d'un accroissement temporaire et exceptionnel de l'entreprise en cas de démarrage ou d'extension de l'entreprise*
- *Le présent contrat de travail à durée déterminée est conclu pour une durée précise et expire de plein droit le 01-10-19 (...)* ».

C'est cette dernière option qui a été cochée.

Il en ressort que la société SOCIETE1.) manque de prouver, comme elle en a la charge, que la partie requérante avait été engagée pour une tâche temporaire qui ne peut être gérée par l'effectif normal – et non pas pour une activité normale et permanente, tel que le laisse entendre la simple mention de l'engagement « *en qualité d'agent de nettoyage* ». Par ailleurs, l'indication de l'objet du contrat ne répond pas aux exigences de précision requises par l'article L.122-1 précité du Code du travail.

Dans les conditions ainsi exposées, il y a lieu, par application de l'article L.122-9 du Code du travail, de requalifier le contrat de travail à durée déterminée du 7 août 2019 en contrat de travail à durée indéterminée.

L'avenant au contrat de travail signé le 2 octobre 2019 dispose que le contrat de travail initial du 7 août 2019 est renouvelé jusqu'au 31 mars 2020 et prévoit que la requérante travaillera 15 heures par semaine au lieu de 10 heures comme fixé auparavant.

Au regard des développements précédents ayant retenu la requalification du contrat de travail en contrat à durée indéterminée, il est devenu sans objet d'analyser l'avenant du 2 octobre 2019.

- *Quant à la fin de la relation de travail entre parties*

La partie requérante soutient avoir fait l'objet d'un licenciement – oral - le 31 mars 2020, sans indication de motifs, et en violation des exigences de l'article L.124-10 du Code du travail, de sorte que le licenciement devrait être déclaré abusif.

Il est de jurisprudence constante que la preuve du licenciement oral invoqué incombe au salarié (Cour d'appel du 19 avril 2007, 8e chambre, numéro 31466 du rôle ; Cour d'appel du 14 juillet 2005, 8e chambre, numéro 29120 du rôle ; Cour d'appel du 23 octobre 2003, 3e chambre, numéro 26770 du rôle).

L'article L.124-10 (3) du Code du travail prévoit que la notification de la résiliation immédiate pour motif grave « *doit être effectuée au moyen d'une lettre recommandée à la poste énonçant avec précision le ou les faits reprochés au salarié et les circonstances qui sont de nature à leur attribuer le caractère d'un motif grave. Toutefois, la signature apposée par le salarié sur le double de la lettre de licenciement vaut accusé de réception de la notification. A défaut de motivation écrite le licenciement est abusif.* »

Il est constant en cause que la requérante a reçu à une date non autrement déterminée de la part de son employeur un certificat de travail daté du 15 avril 2020 qui mentionne que le contrat de travail souscrit avec la société défenderesse a pris fin le 31 mars 2020.

Etant intervenu en l'absence de tout écrit, le licenciement avec effet immédiat est, dès lors, à déclarer abusif, au vu des dispositions de l'article L.124-10 du Code du travail.

Quant aux demandes indemnitaires

- *Indemnité compensatoire de préavis*

La partie requérante réclame le montant de 4.372,40.- euros (équivalent à 2 mois de salaires) à titre d'Indemnité compensatoire de préavis.

L'article L. 124-6 du Code du 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 la partie requérante, celle-ci peut prétendre à un délai de préavis de deux mois.

Ceci étant dit, le Tribunal constate que la partie requérante prend comme référence un salaire de base de 2.186,20.- euros (= 173 heures x 12,6370) bien que le contrat de travail du 7 août 2019 prévoit une durée de travail de 10 heures par semaine.

Le Tribunal constate encore que l'avenant – dont la requérante conteste toute signature – prévoit une durée de travail de 15 heures par semaine, que le certificat de travail du 15 avril 2020 prévoit une durée de travail hebdomadaire de 22,50 heures et que finalement la fiche de salaire du mois de mars 2020 met en compte des heures de maladie pour 99 heures/22 jours.

Le Tribunal ignore dès lors, au regard de ces éléments contradictoires, quelle était la durée hebdomadaire/mensuelle de travail de PERSONNE1.) au jour de son licenciement.

Il y a partant lieu de réserver la demande relative au paiement d'une indemnité compensatoire de préavis et de refixer ce volet de la demande à une prochaine audience en vue de permettre aux parties de prendre plus amplement position.

- *Préjudice matériel*

PERSONNE1.) réclame le montant de 17.489,60.- euros à titre de préjudice matériel (soit 8 mois de salaires).

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

Dans la fixation des dommages-intérêts, il y a lieu de tenir compte notamment de la nature de l'emploi et de l'ancienneté de service de l'employé ainsi que des intérêts légitimes tant de l'employé que de ceux de l'employeur.

Si l'indemnisation du dommage matériel d'un salarié licencié abusivement doit être aussi complète que possible, seul le dommage qui se trouve en relation causale directe avec le congédiement doit être indemnisé.

Ainsi, les pertes subies ne sont à prendre en considération que pour autant qu'elles se rapportent à une période qui aurait dû raisonnablement suffire pour permettre au salarié licencié de trouver un nouvel emploi, le salarié étant obligé de faire tous les efforts pour trouver un emploi de remplacement. En effet, le salarié licencié doit prouver qu'il a entrepris les démarches nécessaires pour retrouver un nouvel emploi, afin de pouvoir invoquer la relation causale entre l'éventuel préjudice matériel et le licenciement dont il a fait l'objet.

Le salarié est obligé de minimiser son préjudice et de faire tous les efforts nécessaires pour trouver le plus tôt possible un emploi de remplacement. Il ne saurait se cantonner dans une attitude passive et se contenter d'une simple inscription comme chômeur (Cour d'appel, 7 juillet 2005, numéro 29523 du rôle).

En l'espèce, il résulte des déclarations mêmes de la partie requérante qu'elle n'a pas recherché de nouvel emploi alors qu'elle se trouve en congé maladie depuis le 18 octobre 2019.

Il faut partant admettre, sauf éléments contraires, que la partie requérante a touché des indemnités pécuniaires de maladie et qu'un préjudice matériel dans son chef fait défaut.

La demande de PERSONNE1.) en réparation de son préjudice matériel n'est par conséquent pas fondée.

- *Préjudice moral*

PERSONNE1.) réclame le montant de 10.000.- euros à titre de préjudice moral.

Le préjudice moral correspond en principe à l'atteinte à sa dignité de salarié et à l'anxiété quant à sa situation professionnelle et financière.

En tenant compte de l'ensemble des circonstances ayant entouré le licenciement, ainsi que de l'âge (45 ans) et l'ancienneté de la partie requérante au moment de son licenciement, le Tribunal retient qu'il y a lieu de faire droit en son principe à la demande de dommages et intérêts du chef de préjudice moral de la partie demanderesse et il fixe ex aequo et bono cette indemnisation au montant de 500.- euros.

Il y a partant lieu de condamner d'ores et déjà la société défenderesse au paiement du montant de 500.- euros, à augmenter des intérêts au taux légal à partir du 19 février 2021 jusqu'à solde.

Il y a lieu de réserver le surplus.

PAR CES MOTIFS :

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

reçoit la demande en la forme,

donne acte à PERSONNE1.) de sa renonciation à sa demande du chef d'indemnité pour congés non pris,

dit, par requalification, que PERSONNE1.) se trouvait sous contrat de travail à durée indéterminée avec la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) S.A.R.L.,

dit que la fin des relations contractuelles de travail entre PERSONNE1.) et la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) S.A.R.L. au 31 mars 2020 est constitutive d'un licenciement abusif,

dit non fondée la demande de PERSONNE1.) à titre d'indemnisation du dommage matériel,

dit fondée la demande de PERSONNE1.) à titre d'indemnisation du dommage moral à concurrence du montant de 500.- euros,

condamne la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) S.A.R.L. à payer à PERSONNE1.) le montant de 500.- euros à augmenter des intérêts au taux légal à partir du 19 février 2021 jusqu'à solde,

refixe l'affaire à l'audience lundi, 27 janvier 2025 à 15h salle JP.0.02, en vue de permettre aux parties de prendre plus amplement position quant à la demande de PERSONNE1.) du chef d'indemnité compensatoire de préavis,

réserve le surplus.

Ainsi fait et jugé par Robert WORRE, juge de paix à Luxembourg, siégeant comme Président du Tribunal du travail, et les assesseurs prédits et prononcé par le Président à ce délégué, assisté de la greffière Daisy PEREIRA, en audience publique, date qu'en tête, à la Justice de Paix à Luxembourg.

Robert WORRE,
juge de paix

Daisy PEREIRA,
greffière