

Texte pseudonymisé

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

Rép.no. 21/25

L-TRAV-838/15 et L-TRAV-578/16

JUSTICE DE PAIX DE LUXEMBOURG

**AUDIENCE PUBLIQUE DU
LUNDI, 6 JANVIER 2025**

LE TRIBUNAL DU TRAVAIL DE ET A LUXEMBOURG

DANS LA COMPOSITION:

Béatrice HORPER
Philippe HECK
Michel DI FELICE
Joé KERSCHEN

Juge de paix, Présidente
Assesseur - employeur
Assesseur - salarié
Greffier assumé

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

I) (L-TRAV-838/15) PERSONNE1.),

demeurant à L-ADRESSE1.),

PARTIE DEMANDERESSE

comparant par Maître Michel KARP, avocat à la Cour, demeurant à Luxembourg,

ET:

PERSONNE2.),

exerçant son activité professionnelle au L-ADRESSE2.), inscrit au Registre de Commerce et des Sociétés de Luxembourg sous le numéro NUMERO1.),

PARTIE DEFENDERESSE

comparant par Maître Diana RIBEIRO MARTINS, avocat, en remplacement de Maître Frank ROLLINGER, avocat à la Cour, les deux demeurant à Luxembourg,

II) (L-TRAV-578/16) PERSONNE1.),

demeurant à L-ADRESSE1.),

PARTIE DEMANDERESSE

comparant par Maître Michel KARP, avocat à la Cour, demeurant à Luxembourg,

ET:

PERSONNE2.),

exerçant son activité professionnelle au L-ADRESSE2.), inscrit au Registre de Commerce et des Sociétés de Luxembourg sous le numéro NUMERO1.),

PARTIE DEFENDERESSE

comparant par Maître Diana RIBEIRO MARTINS, avocat, en remplacement de Maître Frank ROLLINGER, avocat à la Cour, les deux demeurant à Luxembourg,

F A I T S :

I) (L-TRAV-838/15) L'affaire fut introduite par requête - annexée à la présente minute - déposée au greffe de la Justice de paix de Luxembourg en date du 2 novembre 2015, sous le numéro 838/15.

Sur convocations émanant du greffe, les parties furent convoquées à l'audience publique du 30 novembre 2015. L'affaire subit plusieurs remises contradictoires et fut fixée au rôle général à l'audience publique du 5 février 2018. Au vu du courriel de Maître Michel KARP du 8 octobre 2024, l'affaire a été réappelée à l'audience publique du 27 novembre 2024 à laquelle l'affaire fut utilement retenue et à laquelle les parties furent entendues en leurs moyens et conclusions.

II) (L-TRAV-578/16) Une deuxième affaire fut introduite par requête - annexée à la présente minute - déposée au greffe de la Justice de paix de Luxembourg en date du 3 août 2016, sous le numéro 578/16.

Sur convocations émanant du greffe, les parties furent convoquées à l'audience publique du 3 octobre 2016. L'affaire subit ensuite plusieurs remises contradictoires et fut fixée au rôle général à l'audience du 5 février 2018. Au vu du courriel de Maître Michel KARP du 9 août 2019, l'affaire a été réappelée à l'audience publique du 25 septembre 2019.

L'affaire subit ensuite plusieurs remises contradictoires et fut utilement retenue à l'audience publique du 27 novembre 2024 à laquelle les parties furent entendues en leurs moyens et conclusions.

Le Tribunal prit alors les affaires en délibéré et, à l'audience publique de ce jour, il rendit le

JUGEMENT QUI SUIVIT:

I. La procédure

Par une première requête déposée au greffe du Tribunal du travail de et à Luxembourg en date du 2 novembre 2015, PERSONNE1.) a fait convoquer PERSONNE2.) devant le Tribunal du travail aux fins de voir déclarer abusif le licenciement dont il a fait l'objet et pour y entendre condamner son ancien employeur à lui payer les montants suivants, augmentés des intérêts légaux :

- | | |
|--|----------------|
| - dommages et intérêts pour préjudice matériel : | 5.000 euros |
| - dommages et intérêts pour préjudice moral : | 5.000 euros |
| - arriérés de salaire : | 3.842,04 euros |

Le requérant conclut encore à l'octroi d'une indemnité de 1.500 euros sur base de l'article 240 du Nouveau code de procédure civile et à la condamnation de son adversaire aux frais et dépens de l'instance.

Finalement, il demande au Tribunal d'ordonner l'exécution provisoire du jugement.

Cette requête a été enregistrée sous le numéro 838/15.

Par une seconde requête déposée au greffe du Tribunal du travail de et à Luxembourg en date du 3 août 2016, PERSONNE1.) a fait convoquer PERSONNE2.) devant le Tribunal du travail aux fins de voir :

- ordonner la jonction de cette affaire avec l'affaire connexe inscrite sous le numéro L-TRAV-838/15,
- requalifier le contrat de travail à temps partiel en contrat de travail à temps plein,
- condamner le défendeur à lui payer le montant de 3.621,40 euros à titre de différence entre le salaire à temps partiel et le salaire à temps plein,
- condamner le défendeur à lui payer le montant de 7.935,39 euros à titre d'heures supplémentaires.

Le requérant conclut également à l'octroi d'une indemnité de procédure de 1.500 euros et à la condamnation du défendeur aux frais et dépens de l'instance.

Finalement, il demande au Tribunal d'ordonner l'exécution provisoire du jugement.

Cette requête a été enregistrée sous le numéro 578/16.

A l'audience des plaidoiries du 27 novembre 2024, PERSONNE1.) a renoncé à sa demande en paiement de dommages et intérêts du chef du préjudice matériel formulée dans sa première requête.

En ce qui concerne la seconde requête, le requérant a remplacé ses demandes en paiement, d'une part, d'une différence de salaire entre un contrat de travail à mi-temps et un contrat de travail à temps plein et, d'autre part, d'heures supplémentaires par une seule demande en paiement d'heures supplémentaires évaluée au montant de 12.692,58 euros aux termes d'un nouveau décompte versé à l'audience.

A cette même audience, PERSONNE2.) a conclu reconventionnellement à la condamnation d'PERSONNE1.) à lui payer une indemnité de procédure de 2.000 euros.

II. Les faits

PERSONNE1.) est entré au service de PERSONNE2.) en qualité de chauffeur de taxi à compter du 15 janvier 2014 à mi-temps (20 heures par semaine).

Par un courrier du 31 juillet 2015, le défendeur a notifié au requérant un licenciement moyennant préavis de deux mois ayant débuté le 1^{er} août et ayant pris fin le 30 septembre 2015.

Le requérant ayant sollicité la communication des motifs gisant à la base de son congédiement, le défendeur lui a répondu par l'intermédiaire de son mandataire par un courrier du 9 septembre 2015 rédigé dans les termes suivants :

SCAN DE LA LETTRE DE MOTIVATION

III. Les prétentions et les moyens des parties

PERSONNE1.) conclut à voir déclarer abusif le licenciement dont il a fait l'objet en soutenant en premier lieu que la lettre de motivation ne répond pas aux critères de précision dégagés par la jurisprudence en la matière.

A titre subsidiaire, il soutient que les motifs avancés ne sont ni réels ni sérieux et qu'ils ne sont en tout état de cause pas suffisamment graves pour justifier un licenciement. Le requérant conteste la version des faits du défendeur, celle-ci ne tiendrait pas la route. Il serait totalement inconcevable qu'un employeur tolère, pendant plusieurs mois, qu'un salarié retienne de manière systématique de l'argent devant revenir à l'employeur en se soustrayant à son obligation de lui remettre les recettes des courses payées en liquide.

Il serait également parfaitement inconcevable qu'un employeur se garde de déposer plainte contre le salarié qui aurait ainsi détourné les recettes pendant plusieurs mois.

PERSONNE2.) resterait en tout état de cause en défaut de prouver ses allégations, les attestations testimoniales versées à ce sujet seraient imprécises et dénuées de pertinence. A titre subsidiaire, le requérant est d'avis qu'il y aurait lieu d'entendre les témoins dans le cadre d'une enquête.

A l'appui de sa demande en paiement d'arriérés de salaire, PERSONNE1.) soutient que PERSONNE2.) est resté en défaut de lui verser les salaires des mois de juin, juillet, août et septembre 2015.

En ce qui concerne la demande en paiement d'heures supplémentaires, le requérant a remis, à l'audience des plaidoiries, un nouveau décompte aux termes duquel il affirme avoir presté 485,25 heures supplémentaires au cours de la période allant du 3 janvier au 28 juillet 2015 et il réclame à ce titre le paiement d'un montant de 12.692,52 euros.

A l'appui de cette demande, il se réfère aux fiches documentant tous les trajets effectués au cours d'une journée de travail. L'heure de chaque course étant renseignée, le temps de travail pour chaque jour pourrait ainsi se déduire de l'intervalle entre l'heure de la première course et celle de la dernière course de la journée.

A titre subsidiaire, le requérant offre de prouver par l'audition d'un témoin, un collègue de travail de l'époque, les faits suivants :

SCAN DE L'OFFRE DE PREUVE

Le décompte des heures est annexé à l'offre de preuve.

Dans un dernier ordre de subsidiarité, le requérant demande au Tribunal d'ordonner une comparution personnelle des parties afin de voir « ce qui est reconnu ou pas » de part et d'autre de la barre.

PERSONNE2.) conclut en premier lieu à voir constater que le licenciement est justifié et à voir débouter le requérant de sa demande indemnitaire.

A cet égard, le défendeur soutient que la lettre de motivation est suffisamment précise pour permettre tant au requérant qu'au Tribunal de comprendre le reproche gisant à la base du licenciement ainsi que sa gravité.

Pour établir la matérialité du grief, le défendeur se réfère à un échange de SMS dans le cadre duquel il aurait réclamé le versement des recettes litigieuses. Le requérant n'aurait jamais réagi à ces SMS ; il n'aurait jamais contesté qu'il devait encore remettre ces recettes.

PERSONNE2.) verse également deux attestations testimoniales rédigées par des collègues du requérant Messieurs PERSONNE3.) et PERSONNE4.).

Le défendeur explique que malgré la gravité de la situation, il s'est abstenu de porter plainte et il a décidé de passer l'éponge dans la mesure où il était conscient que le requérant était psychologiquement affaibli suite au décès de son frère.

A titre subsidiaire, pour le cas où le licenciement serait déclaré abusif, le défendeur conteste la demande indemnitaire en son principe et quantum.

PERSONNE2.) conteste également la demande en paiement d'arriérés de salaire. A cet effet, il soutient en premier lieu que les salaires des mois de juin et juillet 2015 ont été payés. En ce qui concerne les mois d'août et de septembre 2015, le défendeur rappelle que le salaire est la

contrepartie du travail ; or, en août et septembre 2015, le requérant ne serait pas venu travailler de sorte qu'il ne serait pas en droit de prétendre au paiement du salaire pour cette période.

Finalement, PERSONNE2.) conteste qu'PERSONNE1.) aurait presté plus de 20 heures par semaine comme le prévoyait le contrat de travail. Le requérant resterait en défaut de prouver la prestation des heures supplémentaires dont il fait état dans son décompte. En tout état de cause, il resterait en défaut d'établir que ces prétendues heures supplémentaires auraient été prestées à la demande de l'employeur ou avec son accord.

Les fiches journalières serviraient uniquement à attester les trajets effectués au cours d'une journée de travail, elles ne seraient pas de nature à permettre de constater la prestation d'heures supplémentaires, et encore moins, d'en évaluer le nombre. Finalement, l'offre de preuve serait dépourvue de pertinence. Il serait en effet improbable qu'un collègue du requérant puisse attester avec exactitude et précision des heures de travail du requérant dans la mesure où il n'était pas en permanence en compagnie de celui-ci.

Il y aurait dès lors lieu de débouter PERSONNE1.) de sa demande en paiement d'heures supplémentaires.

A titre subsidiaire, si le Tribunal venait à tenir compte des fiches journalières pour déduire le temps de travail du requérant, le défendeur donne à considérer que certaines fiches font expressément apparaître des pauses renseignées par un nombre d'heures précédé par le symbole « - ». Il y aurait dès lors lieu, en tout état de cause, de déduire à chaque fois, ce temps de pause. Selon le calcul du défendeur, il y aurait ainsi au total 240 heures de pause, correspondant à un montant de 2.667,70 euros à déduire d'emblée du montant réclamé par le requérant.

Finalement, si le Tribunal venait à condamner le défendeur au paiement d'arriérés de salaire du chef d'heures supplémentaires, il y aurait lieu de déduire du montant de cette condamnation, le montant de 3.930,28 euros correspondant aux recettes perçues en liquide que le requérant se serait abstenu de remettre au défendeur suivant décompte figurant dans la lettre de motivation.

IV. Les motifs de la décision

Les demandes ayant été introduites dans les formes et délais prescrits par la loi, elles sont recevables.

Il convient de préciser, dans ce contexte, qu'PERSONNE1.) a confirmé, sur question du Tribunal, qu'il n'avait pas touché d'indemnités de chômage à la suite de son licenciement de sorte qu'il n'y a pas lieu de mettre en intervention l'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, pris en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'emploi.

Dans un souci de bonne administration de la justice, il y a lieu de procéder à la jonction des affaires enregistrées sous les numéros L-TRAV-838/15 et L-TRAV-578/16 et de statuer par un seul jugement.

A. Le licenciement

Aux termes de l'article L.124-5 du Code du travail, l'employeur auquel le salarié a demandé les motifs du licenciement avec préavis est tenu d'énoncer avec précision par lettre

recommandée, au plus tard un mois après la notification de la lettre recommandée (de demande des motifs), le ou les motifs du licenciement liés à l'aptitude ou à la conduite du salarié ou fondés sur la nécessité du fonctionnement de l'entreprise, de l'établissement ou du service qui doivent être réels et sérieux.

La précision doit permettre en premier lieu au salarié licencié de connaître exactement le ou les faits qui lui sont reprochés et d'apprécier en pleine connaissance de cause s'il est opportun pour lui d'agir en justice afin d'obtenir paiement des indemnités prévues par la loi en cas de congédiement irrégulier et/ou abusif.

Elle doit ensuite être de nature à fixer les griefs qui se trouvent à la base du licenciement afin d'empêcher son auteur d'invoquer a posteriori des motifs différents.

Elle a finalement pour but de permettre aux juridictions saisies - le cas échéant- d'apprécier la gravité de la faute ou des fautes commises et d'examiner si les griefs invoqués devant elles s'identifient effectivement avec les motifs notifiés.

En l'espèce, il résulte de la lettre du 9 septembre 2015 qu'il est reproché à PERSONNE1.) d'avoir, depuis le 25 mars 2015, détourné les recettes payées en liquide, évaluées à un montant de 3.930,28 euros, au lieu de les remettre à son employeur.

Dans la lettre le défendeur explique clairement comment les chauffeurs doivent lui remettre des enveloppes contenant les fiches qui énumèrent les courses effectuées ainsi que l'argent liquide correspondant aux courses payées en liquide. La lettre indique également la période exacte pendant laquelle le requérant se serait abstenu de remettre les recettes payées en liquide au défendeur et elle contient également un décompte précis du montant du dommage qui aurait ainsi été occasionné.

Il s'ensuit que le grief à la base du licenciement est décrit avec suffisamment de précision et que le motif tiré d'un défaut de précision est à écarter.

Pour établir la matérialité du grief qui est contestée par PERSONNE1.), le requérant verse deux attestations testimoniales. Force est cependant de constater que l'attestation rédigée par PERSONNE4.) doit être écartée pour défaut de pertinence. En effet, PERSONNE4.) se limite à expliquer le système de la remise des recettes perçues en liquide à l'employeur sans fournir la moindre indication au sujet du requérant.

La seconde attestation, rédigée par un dénommé PERSONNE3.), relate un fait qui s'est déroulé le 13 juillet 2015. PERSONNE3.) indique qu'à cette date il a assisté à une scène au cours de laquelle PERSONNE1.) aurait remis une enveloppe vide à PERSONNE2.), ce dernier s'en serait ému et le requérant serait rapidement parti prétextant un rendez-vous avec un client. La suite de l'attestation est quelque peu confuse, il semble s'en dégager que suite à cet incident, PERSONNE2.) aurait montré à PERSONNE3.) plusieurs enveloppes contenant juste des fiches retraçant les trajets, mais pas d'argent.

Force est de constater que cette attestation est tout au plus de nature à établir qu'en date du 13 juillet 2015, le requérant a remis une enveloppe dépourvue d'argent liquide à PERSONNE2.). Aucun élément de cette attestation ne permet de déterminer si l'enveloppe remise à cette date devait contenir de l'argent liquide, sachant que cette circonstance ne se produit que lorsque des courses ont été payées en liquide par les clients.

La dernière partie de l'attestation selon laquelle, le défendeur aurait ensuite montré d'autres enveloppes qui auraient également été dépourvues d'argent liquide est trop imprécise pour permettre d'établir la matérialité du reproche contenu dans la lettre de motivation. En effet, l'attestation n'indique pas combien d'enveloppes le défendeur aurait montrées au témoin. Aucune indication ne permet non plus de retenir que les enveloppes dont fait état le témoin ont effectivement été remises par PERSONNE1.). Il s'y ajoute que les circonstances exactes de la démonstration des enveloppes ne sont pas expliquées, de sorte qu'il est impossible d'apprécier si, et dans quelle mesure, ces enveloppes auraient pu être vidées avant d'être montrées au témoin.

Il y a partant lieu d'écarter également l'attestation rédigée par PERSONNE3.) pour défaut de précision et de pertinence.

En ce qui concerne l'échange de SMS auquel se réfère le défendeur (pièce 11 de Maître Rollinger), le Tribunal constate en premier lieu qu'il a eu lieu entre le 15 et le 19 août 2015, soit postérieurement au licenciement. Lors de cet échange, PERSONNE1.) et PERSONNE2.) se sont livrés à un dialogue de sourds ; alors que PERSONNE2.) a répété en boucle qu'il attendait la remise du cash pour la période allant du 25 mars au 28 juillet 2015, PERSONNE1.) lui demandait si la voiture était prête, respectivement pourquoi son salaire n'était pas payé. A la lumière des extraits versés, il n'est pas possible de savoir comment l'échange a débuté. Force est cependant de constater que contrairement à l'affirmation du défendeur, le requérant a contesté la demande de remise d'argent liquide en écrivant « I give you all on time are you joking » (message du 19 août 2015 à 8.03 heures).

Force est dès lors de constater qu'aucun élément produit par le défendeur pour établir la matérialité du grief gisant à la base du licenciement n'est de nature à établir celle-ci. Il y a partant lieu de constater que le licenciement d'PERSONNE1.) est abusif.

B. La demande indemnitaire

PERSONNE1.) a, en principe, droit à des dommages et intérêts tenant compte du préjudice qu'il a subi du fait de son licenciement abusif.

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

Le requérant réclame la réparation du préjudice moral consécutif à son licenciement abusif. Ce préjudice 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'ancienneté (18 mois) et de l'âge de la requérante (40 ans) au moment du licenciement ainsi que des circonstances de celui-ci, le Tribunal retient qu'il y a lieu de faire droit en son principe à la demande d'PERSONNE1.) en paiement de dommages et intérêts pour le préjudice moral et de fixer ex aequo et bono le montant devant lui revenir de ce chef à 750 euros.

Il convient cependant de relever que contrairement à la demande du requérant cette condamnation pécuniaire n'est pas à majorer des intérêts légaux à compter de la date de la

requête, le requérant ayant tergiversé sans aucune raison valable pendant près de 10 années avant de plaider son affaire. Eu égard à cette circonstance, il y a lieu de tenir compte de la date des plaidoiries, 27 novembre 2024, pour le cours des intérêts.

C. Les demandes en paiement d'arriérés de salaire

1. Les salaires des mois de juin, juillet, août et septembre 2015

PERSONNE1.) réclame le paiement d'un montant de 3.842,04 euros à titre d'arriérés de salaire pour les mois de juin, juillet, août et septembre 2015.

PERSONNE2.) affirme avoir payé les salaires des mois de juin et juillet 2015. A l'appui de cette affirmation, il verse un historique des transactions sur son compte bancaire (pièce 13 de Maître Rollinger).

Cette pièce fait apparaître un paiement de 868,97 euros en faveur du requérant à la date du 13 août 2015 et un virement de 869,72 euros à la date du 31 juillet 2015.

Le requérant soutient que ces sommes lui auraient été versées pour une autre raison, sans fournir la moindre explication à ce sujet.

Dans ces circonstances, le Tribunal retient que le défendeur a prouvé à suffisance qu'il s'est acquitté des salaires pour les mois de juin et juillet 2015 et qu'il y a lieu de débouter PERSONNE1.) de ce volet de sa demande.

En ce qui concerne les salaires des mois des mois d'août et septembre 2015, le défendeur invoque le principe de l'exception d'inexécution en soutenant que le requérant n'a pas travaillé pendant cette période.

Lors des plaidoiries, PERSONNE1.) a reconnu par le biais de son mandataire qu'il n'avait pas travaillé pendant ces deux mois. Il affirme cependant que c'est l'employeur qui l'a empêché d'exécuter son travail en refusant de le laisser conduire le taxi.

Le Tribunal retient dès lors qu'il est constant en cause qu'PERSONNE1.) n'a pas travaillé en août et septembre 2015.

Il ne résulte ni de la lettre de licenciement ni d'aucun autre écrit versé au dossier que PERSONNE2.) aurait dispensé PERSONNE1.) de travailler pendant la période de préavis.

Il appartient partant au requérant qui affirme que l'employeur a refusé qu'il conduise le taxi pendant cette période de prouver cette affirmation. Or, force est de constater qu'PERSONNE1.) n'apporte aucun élément de preuve à ce sujet. S'il résulte effectivement de l'échange de SMS versé en cause par le défendeur (pièce 11 de Maître Rollinger) qu'entre le 15 et le 19 août 2015, il y a eu ponctuellement une discussion au sujet d'une voiture que le requérant devait utiliser pour travailler, cet échange n'est pas suffisant pour établir que le défendeur aurait refusé de laisser conduire PERSONNE1.) et ceci pendant toute la période allant du 1^{er} août au 30 septembre 2015.

Comme le salaire est la contrepartie de la prestation du travail et qu'il est constant en l'espèce qu'aucun travail n'a été presté pendant le préavis, il y a lieu de débouter le requérant de sa demande tendant au paiement d'arriérés de salaire pour cette période.

2. Les heures supplémentaires

Il est généralement admis par la jurisprudence qu'il appartient au salarié, qui réclame à l'employeur le salaire correspondant à des heures de travail supplémentaires, d'établir non seulement qu'il a effectivement presté des heures supplémentaires, mais également qu'il les a prestées dans le cadre de son contrat de travail. Il ne suffit pas que le travailleur réclamant la rémunération d'heures supplémentaires établisse qu'il a effectivement accompli des heures excédant la durée légale, il doit en outre faire la preuve de l'accord de l'employeur pour cet accomplissement supplémentaire.

Le Tribunal retient à l'instar du défendeur que les fiches journalières qui recensent les courses effectuées au cours de la journée de travail ne sauraient permettre de déterminer le temps de travail. Si l'heure de chaque course est effectivement renseignée, rien ne permet de retenir cependant que tout le laps de temps qui se situe entre l'heure de la première course et celle de la dernière course constitue le temps de travail pour la journée, une pause ou une coupure ne pouvant être exclue.

Par ailleurs, le Tribunal constate que le décompte versé à l'audience du 27 novembre 2024 n'a pas été établi sur base de cette technique ; la comparaison entre certaines fiches de travail et la date correspondante dans le décompte ne permet pas de constater de corrélation. A titre d'exemples, pour la journée du 6 janvier 2015, la fiche journalière indique un premier trajet effectué à 13.24 heures et un dernier trajet (du ADRESSE3.) à ADRESSE4.)) à 21.43 heures, or dans le décompte, le requérant prend en compte un temps de travail de 11 à 23 heures pour cette date. Pour le 25 janvier 2015, le décompte fait état d'une plage horaire de 19 à 7 heures. Or la fiche du 25 janvier 2015 renseigne une première course à 20.53 heures et une dernière (du ADRESSE3.) au ADRESSE5.)) à 0.11 heure. De même, pour le 5 février 2015 où le décompte tient compte d'un temps de travail de 19 à 7 heures, alors que la fiche renseigne un premier trajet à 22.05 heures et un dernier trajet (du « ADRESSE6.» à ADRESSE7.)) à 03.11 heures. Pour le 29 mars 2015, la fiche de travail indique un premier trajet à 15.47 heures et un dernier à 18.46 heures alors que dans le décompte il est tenu compte d'un temps de travail de 10 à 20 heures.

Il y a également lieu de rejeter l'offre de preuve par l'audition d'un témoin. Il est fort peu probable qu'un collègue de travail qui n'a pas accompagné en permanence le requérant soit en mesure de détailler de manière précise les horaires de travail de ce dernier. Il est d'autant plus improbable qu'une personne dotée d'une mémoire normale soit en mesure de se souvenir de tels détails après 10 années.

Il suit des considérations qui précèdent que le requérant reste en défaut, face aux contestations du défendeur, de prouver la prestation des heures supplémentaires dont il réclame le paiement de sorte qu'il y a lieu de le débouter de sa demande tendant au paiement d'arriérés de salaire pour heures supplémentaires.

Il n'y a pas lieu de procéder à une comparution personnelle des parties non plus, les parties ayant eu l'occasion de présenter leurs positions sur chacun des points en litige lors des débats.

D. Les demandes accessoires

Eu égard à l'issue du litige, il y a lieu de débouter tant PERSONNE1.) que PERSONNE2.) de leurs demandes respectives en paiement d'une indemnité de procédure étant donné que la condition d'iniquité n'est établie dans le chef d'aucune des deux parties.

Aucune condamnation à intervenir n'ayant trait à des salaires échus au sens de l'article 148 du Nouveau code de procédure civile, il n'y a pas lieu d'ordonner l'exécution provisoire du jugement.

Les frais et dépens de l'instance sont à mettre pour moitié à la charge d'PERSONNE1.) et de PERSONNE2.).

PAR CES MOTIFS

le Tribunal du travail de et à Luxembourg

statuant contradictoirement entre parties et en premier ressort,

reçoit les demandes d'PERSONNE1.) en la pure forme ;

ordonne la jonction des affaires inscrites sous les numéros L-TRAV-838/15 et L-TRAV-578/16 ;

déclare abusif le licenciement d'PERSONNE1.) ;

déclare fondée la demande d'PERSONNE1.) en paiement de dommages et intérêts du chef de préjudice moral à concurrence de 750 euros ;

condamne PERSONNE2.) à payer à PERSONNE1.) la somme de 750 euros avec les intérêts légaux à compter du 27 novembre 2024, date des plaidoiries, jusqu'à solde ;

déclare non fondée la demande d'PERSONNE1.) en paiement d'arriérés de salaire pour les mois de juin, juillet, août et septembre 2015 et en déboute ;

déclare non fondée la demande d'PERSONNE1.) en paiement d'arriérés de salaire du chef d'heures supplémentaires et en déboute ;

déclare non fondée la demande d'PERSONNE1.) en paiement d'une indemnité de procédure et en déboute ;

déclare non fondée la demande reconventionnelle de PERSONNE2.) en paiement d'une indemnité de procédure et en déboute ;

fait masse des frais et dépens de l'instance et les impose pour moitié à PERSONNE1.) et à PERSONNE2.).

Ainsi fait et jugé par Béatrice HORPER, 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 du greffier assumé Joé KERSCHEN, en audience publique, date qu'en tête, au prétoire de la Justice de paix à Luxembourg, et qui ont signé le présent jugement.