

Texte pseudonymisé

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

Rép.no 646/2025
(rôle L-TRAV-556/23)

JUSTICE DE PAIX DE LUXEMBOURG
TRIBUNAL DU TRAVAIL

AUDIENCE PUBLIQUE DU
MARDI, 18 FEVRIER 2025

LE TRIBUNAL DU TRAVAIL DE ET A LUXEMBOURG

DANS LA COMPOSITION:

Béatrice SCHAFFNER, juge de paix	Présidente
Jeff JÜCH	Assesseur - employeur
Alain BACK	Assesseur - salarié
Timothé BERTANIER	Greffier

A RENDU LE JUGEMENT QUI SUIT
DANS LA CAUSE

ENTRE:

PERSONNE1.),

demeurant à F-57700 Hayange, 4, rue du bout des terres, ayant élu domicile en l'étude de la société à responsabilité limitée NC ADVOCAT s.à r.l., inscrite au Barreau de Luxembourg, liste V, établie et ayant son siège social à L-ADRESSE2.), inscrite au registre de commerce et des sociétés de Luxembourg sous le numéro NUMERO1.), représentée aux fins de la présente procédure par Maître Nadia CHOUHAD, avocat à la Cour,

PARTIE DEMANDERESSE,

comparant par Maître Etienne CAILLOU, avocat, en remplacement de Maître Nadia CHOUHAD, avocat à la Cour, les deux demeurant à Luxembourg,

ET:

la société anonyme SOCIETE1.) s.a.,

établie et ayant son siège social à L-ADRESSE3.), inscrite au registre de commerce et des sociétés de Luxembourg sous le numéro NUMERO2.), représentée par son gérant actuellement en fonctions,

PARTIE DEFENDERESSE,

comparant par Maître Hayri ARSLAN, avocat à la Cour, en remplacement de Maître Yusuf MEYNIUGLU, avocat à la Cour, les deux demeurant à Luxembourg.

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 13 septembre 2023.

Sur convocations émanant du greffe, les parties furent convoquées à l'audience publique du 3 octobre 2023.

Après refixations, l'affaire fut utilement retenue à l'audience publique du 21 janvier 2025. A cette audience, la partie demanderesse fut représentée par Maître Etienne CAILLOU, tandis que la partie défenderesse fut représentée par Maître Hayri ARSLAN.

Les mandataires des parties furent entendus en leurs moyens et conclusions, respectivement explications.

L'affaire fut prise en délibéré par le tribunal et il rendit à l'audience publique de ce jour, audience à laquelle le prononcé a été reporté le

JUGEMENT QUI SUIT:

Par requête déposée au greffe de la Justice de Paix de et à Luxembourg en date du 13 septembre 2023, PERSONNE1.) a fait convoquer son ancien employeur, la société anonyme SOCIETE1.) s.a., devant le Tribunal du Travail de ce siège pour le voir condamner à lui payer les montants suivants :

- | | |
|--|-------------|
| 1) arriérés de salaire : | 52.916,30 € |
| 2) indemnité de congés sur base de l'article L.231-11 du code du travail : | 116,00 € |
| 3) indemnité compensatoire pour congés non pris : | 6.496,00 € |

soit en tout le montant de 59.528,30 € avec les intérêts légaux tels que de droit à partir du 1^{er} septembre 2021, sinon à partir du présent jugement, sinon à partir de la demande en justice, jusqu'à solde.

Le requérant demande à titre subsidiaire à voir condamner la partie défenderesse à lui payer suite à son licenciement qu'il qualifie d'abusif les montants suivants :

- | | |
|---|------------|
| 1) dommage matériel : | 50.170.- € |
| 2) dommage moral : | 10.000.- € |
| 3) indemnité compensatoire de préavis : | 5.017.- € |

soit en tout le montant de 65.187.- € avec les intérêts légaux tels que de droit à partir du 1^{er} septembre 2021, sinon à partir du présent jugement, sinon à partir de la demande en justice, jusqu'à solde.

Le requérant demande ensuite à voir condamner la partie défenderesse à lui communiquer son décompte exact et détaillé, ses fiches de salaire pour la période allant de juillet 2021 à avril 2023, ainsi qu'une attestation de travail, sous peine d'une astreinte de 200.- € par jour de retard et par document.

Le requérant demande ensuite à voir condamner la partie défenderesse à lui payer le montant de 2.500.- € au titre de ses honoraires d'avocat.

Le requérant demande encore une indemnité de procédure d'un montant de 2.500.- € sur base de l'article 240 du nouveau code de procédure civile.

Il demande finalement l'exécution provisoire du présent jugement.

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

A l'audience du 21 janvier 2025, le requérant a demandé acte qu'il augmentait sa demande en paiement d'arriérés de salaire à la somme de 62.950,30 €

Il a ensuite demandé acte qu'il augmentait sa demande en réparation du préjudice matériel qu'il aurait subi du fait de son licenciement abusif à la somme de 100.340.- €

Il a ensuite requis acte qu'il demandait à voir condamner la partie défenderesse à lui communiquer ses fiches de salaire du mois de juillet 2021 au mois de septembre 2023.

Il a encore demandé acte qu'il augmentait sa demande en paiement de ses honoraires d'avocat à la somme de 5.000.- €

Le requérant a finalement demandé acte qu'il augmentait sa demande en paiement d'une indemnité de procédure à la somme de 5.000.- €

Acte lui en est donné.

I. Quant à la qualification des relations de travail

A. Quant aux moyens des parties au litige

Le requérant fait en premier lieu exposer

- que suivant contrat de travail à durée déterminée (CDD) du 1^{er} mars 2021 commençant le 1^{er} mars 2021 et prenant fin le 30 avril 2021, il a été engagé en qualité de secrétaire au sein de la partie défenderesse moyennant le paiement d'un salaire d'un montant de 2.508,50 €;
- que cependant contrairement à ce qui est indiqué dans le contrat de travail du 1^{er} mars 2021, il a effectué les tâches de soudeur tel qu'indiqué dans ses fiches de salaire pour la période du 1^{er} mars au 30 juin 2021 ;
- qu'à l'échéance du terme de son contrat fixé au 30 avril 2021, la partie défenderesse a continué à l'employer, de sorte que les parties au litige sont liées par un contrat de travail à durée indéterminée (CDI) ;
- que cependant à sa grande surprise, la CNS l'a informé de ce que la partie défenderesse l'a désaffilié avec effet au 1^{er} juillet 2021 ;
- qu'en outre, la partie défenderesse a à compter du 1^{er} septembre 2021 cessé de régler son salaire malgré la continuité des relations de travail après le 30 avril 2021.

Le requérant demande ensuite à voir requalifier son CDD en CDI pour être intervenu en violation des conditions de forme du recours au CDD, sinon pour avoir continué au-delà du terme échu.

Il se base en premier lieu sur l'article L.122-1(1) du code du travail pour retenir que le CDD doit indiquer son objet, ainsi que la nature précise de la tâche confiée qui ne doit pas revêtir le caractère durable.

Il fait ainsi valoir que selon la jurisprudence, et notamment un arrêt de la Cour d'appel du 29 avril 2021, numéro CAL-2020-00763 du rôle, est une tâche précise et non durable celle qui est occasionnelle et ponctuelle, ne rentrant pas dans le cadre de l'activité courante de l'entreprise.

Il fait cependant valoir qu'il ne ressort en aucun cas du contrat de travail signé en date du 1^{er} mars 2021 qu'il a été embauché par contrat à durée déterminée pour l'exécution d'une tâche précise et non durable.

Il se base ensuite sur un arrêt de la Cour d'appel du 17 mai 2018, numéro 44108 du rôle, pour retenir que doivent être indiquées 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.

Il fait partant valoir qu'en l'absence d'indication dans son contrat de travail relative à l'objet et à la nature précise de la tâche confiée, ledit contrat est en application de l'article L.122-9 du code du travail réputé à durée indéterminée.

Il fait partant valoir qu'en application de la jurisprudence précitée, la relation de travail le liant à la partie défenderesse doit être requalifiée en relation de travail à durée indéterminée avec effet au 1^{er} mars 2021.

Il fait finalement valoir qu'un CDI s'est formé par la poursuite de la relation de travail entre les parties au litige après le 30 avril 2021.

Il fait ainsi valoir qu'en l'espèce, le CDD était conclu pour une période de deux mois, pour la période allant du 1^{er} mars au 30 avril 2021, suivant l'article 3 de son contrat de travail.

Il fait ensuite valoir qu'il ressort des bulletins de salaire qu'à l'échéance du terme du contrat de travail, fixée au 30 avril 2021, la partie défenderesse a continué à l'employer en qualité de soudeur jusqu'au 31 juillet 2021.

Il fait en effet valoir que le bulletin de paie pour le mois de juin 2021 indique une date de sortie fixée au 31 juillet 2021.

Il fait encore valoir qu'il a été affilié auprès de la CNS par la partie défenderesse du 1^{er} mars au 30 juin 2021.

Il fait finalement valoir que durant les mois de juillet et août 2021, il a continué à travailler pour la partie défenderesse comme en attesteraient les virements bancaires correspondant à sa rémunération.

Le requérant fait partant valoir qu'étant donné que la relation de travail s'est poursuivie après l'échéance du terme du contrat à durée déterminée, ce dernier est en application de l'article L.122-6 du code du travail devenu un contrat à durée indéterminée.

La partie défenderesse conteste la version des faits du requérant.

Elle soutient que les parties au litige ont en date du 1^{er} mars 2021 conclu un CDD de cinq mois pour la période allant du 1^{er} mars au 31 juillet 2021.

Elle se base ainsi sur les fiches de salaire du requérant et sur ses relevés bancaires pour retenir que ces pièces confirment sa version des faits suivant laquelle les parties au litige ont conclu un CDD de cinq mois pour la période allant du 1^{er} mars au 31 juillet 2021.

La partie défenderesse admet cependant que le CDD du requérant est à requalifier en CDI.

B. Quant aux motifs du jugement

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

(1) Le contrat de travail à durée déterminée peut être conclu pour l'exécution d'une tâche précise et non durable ; il ne peut avoir pour objet de pourvoir durablement à un emploi lié à l'activité normale et permanente de l'entreprise.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Enfin, d'après l'article L.122-9 du code du travail, tout contrat conclu en violation des dispositions des articles L.122-1, L.122-3, L.122-4, L.122-5 et L.122-7 est réputé à durée indéterminée.

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

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

Doivent partant être indiqués dans le CDD 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 des situations exceptionnelles, mais encore le justificatif au recours d'un tel contrat par la définition précise de son objet.

Or, quel que soit le CDD à prendre en considération, le CDD de deux mois invoqué par le requérant ou le CDD de cinq mois invoqué par la partie défenderesse, il ne donne pas la définition précise de son objet, de sorte qu'il ne répond pas aux exigences de l'article L.122-1 du code du travail.

Le CDD est partant en application de l'article L.122-9 du code du travail réputé conclu à durée indéterminée.

II. Quant à la demande du requérant en paiement d'arriérés de salaire

A. Quant aux moyens des parties au litige

Le requérant demande ensuite à voir condamner la partie défenderesse à lui payer le montant de 62.950,30 € à titre d'arriérés de salaire pour la période allant du 1^{er} juillet 2021 au 13 septembre 2023.

La partie défenderesse conteste la demande du requérant en paiement d'arriérés de salaire.

Elle fait en effet valoir que le requérant a été en arrêt maladie pour dix jours du 15 au 25 juillet 2021 et qu'il ne s'est plus présenté à son travail à partir du 26 juillet 2021.

Elle fait ainsi valoir que le requérant n'a à partir du 26 juillet 2021 plus été à sa disposition, de sorte qu'il ne pourrait à partir de cette date pas prétendre à des arriérés de salaire.

Elle fait en effet valoir que le requérant, qui aurait été absent de façon injustifiée, n'a plus eu la volonté de continuer la relation de travail.

La partie défenderesse conteste ensuite que le requérant ait travaillé pour la société en août 2021.

En ce qui concerne plus particulièrement les trajets que le requérant allègue avoir faits en août 2021, la partie défenderesse conteste que le requérant ait fait ces trajets pour le compte de la société.

Elle fait en effet valoir que le requérant ne s'est jamais rendu au siège social de la société qui se trouverait à ADRESSE4.) du côté de la frontière.

Elle fait ainsi valoir que le requérant aurait en sa qualité de soudeur dû se rendre au dépôt à ADRESSE4.).

Elle soutient ainsi que le requérant a travaillé à l'époque pour la société SOCIETE2.).

Le requérant réplique que la partie défenderesse n'a pas prouvé qu'il n'a pas travaillé le 14 juillet 2021, ni qu'il n'a pas travaillé à partir du 26 juillet 2021.

Il fait ainsi valoir que la fiche de salaire du mois de juillet 2021 ne saurait pas prouver qu'il a été en absence injustifiée alors que cette fiche de salaire serait un document unilatéral émis par la partie défenderesse qui ne prouverait rien.

Il soutient ainsi qu'il a été présent sur son lieu de travail.

Il fait ensuite valoir qu'il a en août 2021 fait tous les jours le trajet pour aller travailler pour la partie défenderesse.

Il fait ainsi valoir qu'il a été envoyé sur les chantiers de la partie défenderesse, de sorte qu'il n'aurait pas eu besoin d'aller au dépôt avant.

Il fait ainsi valoir qu'il a fait les déplacements qui entraîneraient qu'il a travaillé pour la partie défenderesse.

Il fait ainsi valoir que la partie défenderesse lui a téléphoné pour lui dire où travailler.

Il fait ensuite valoir que les endroits où il est allé ne prouvent pas qu'il a travaillé pour une autre entreprise.

Il fait ensuite valoir que la preuve qu'il n'a pas travaillé appartient à la partie défenderesse.

Il fait ainsi valoir qu'il a été à la disposition de la partie défenderesse, mais que cette dernière ne lui a pas fait de proposition de travail.

Le requérant conteste ainsi qu'il ait été en absence injustifiée.

La partie défenderesse fait valoir que le requérant n'a pas travaillé pour la société au mois d'août 2021.

La partie défenderesse fait ainsi valoir que le requérant est de mauvaise foi.

Le requérant conteste finalement qu'il ait été au service de quelqu'un d'autre au mois d'août 2021.

B. Quant aux motifs du jugement

En ce qui concerne en premier lieu la journée du 14 juillet 2021, la partie défenderesse est restée en défaut de démontrer que le requérant a été absent de façon injustifiée à cette date.

La demande du requérant en paiement d'arriérés de salaire pour cette journée doit partant être déclarée fondée pour le montant de $[1,69(\text{heures}) \times 14,50 (\text{salaire horaire}) =] 24,51 \text{ €}$

L'employeur est ensuite tenu d'assurer à son salarié une rémunération correspondant à la durée pendant laquelle le salarié est censé mettre sa force de travail au service de l'entreprise.

Cependant, en raison du caractère synallagmatique du contrat de travail, tout salaire est la contrepartie de la prestation de travail et, par voie de conséquence, aucun salaire n'est dû lorsque le salarié n'a accompli aucun travail ou qu'il n'a pas été à la disposition de son employeur pendant la période pour laquelle il réclame le paiement de ses salaires.

Celui qui réclame le paiement d'une dette doit en prouver l'existence et inversement, celui qui se prétend libéré de cette dette doit en faire la preuve.

Si donc l'employeur conteste le droit du salarié aux salaires réclamés, il appartient à ce dernier de rapporter la preuve qu'il a effectivement travaillé ou qu'il a été à la disposition de son employeur.

Si le salarié est resté à la disposition de son employeur, il appartient à ce dernier, pour être dispensé de son obligation de payer le salaire, d'établir que l'absence de travail effectif résulte du fait de son préposé ou de la force majeure.

Or, le requérant est au vu des contestations de la partie défenderesse resté en défaut de démontrer qu'il a à partir du 26 juillet 2021 travaillé pour son ancien employeur ou qu'il a été à la disposition de ce dernier.

En ce qui concerne plus particulièrement le relevé des trajets que le requérant a sorti de Google maps, il ne prouve pas que ce dernier a travaillé pour la partie défenderesse durant le mois d'août 2021.

Si le requérant a fait valoir qu'il a par la suite encore été à la disposition de la partie défenderesse, mais que cette dernière ne lui a pas fait de proposition de travail, il est encore resté en défaut de le démontrer.

A défaut pour le requérant d'avoir démontré qu'il a presté du travail pour la partie défenderesse au mois d'août 2021 et qu'il a par la suite été à la disposition de son ancien employeur, il doit être débouté de sa demande en paiement d'arriérés de salaire pour la période postérieure au 26 juillet 2021.

III. Quant à la fin des relations de travail

A. Quant aux moyens des parties au litige

Le requérant fait valoir à titre subsidiaire que la partie défenderesse l'a abusivement licencié.

Il fait ainsi valoir que la partie défenderesse a procédé à sa désaffiliation auprès de la CNS avec effet au 1^{er} juillet 2021 alors qu'il aurait continué à travailler pour son ancien employeur après cette date.

Il fait ensuite valoir que depuis le 1^{er} septembre 2021, la partie défenderesse a cessé de lui fournir du travail, respectivement de lui payer ses salaires sans raison aucune.

Il fait partant valoir que cette attitude de la partie défenderesse témoigne de la volonté de cette dernière de le licencier de manière totalement abusive, sans respect des règles procédurales prévues par l'article L.124-10 du code du travail.

Il fait ainsi valoir que la partie défenderesse l'a oralement licencié, de sorte que les formes prévues par l'article L.124-10(3) du code du travail n'auraient pas été respectées.

Il fait partant valoir qu'un licenciement oral est qualifié de licenciement abusif au sens de l'article L.124-11 du code du travail.

Le requérant fait partant valoir qu'il y a lieu de déclarer que la partie défenderesse a résilié son contrat de travail le 1^{er} septembre 2021 en violation des dispositions de l'article L.124-10 du code du travail, de sorte que son licenciement serait abusif.

La partie défenderesse invoque en premier lieu la forclusion de la demande du requérant en réparation du préjudice qu'il aurait subi du fait de son licenciement abusif.

Elle fait en effet valoir que le prétendu licenciement oral date du 1^{er} septembre 2021 et que la requête a été déposée au greffe de la Justice de Paix de et à Luxembourg en date du 13 septembre 2023.

Elle fait ensuite valoir qu'en cas de requalification du CDD en CDI, la sanction est le maintien du contrat de travail et non pas un licenciement abusif.

Elle fait en effet valoir qu'elle n'a pas posé d'acte manifeste, indubitable et irrémédiable qui permettrait de dire qu'elle a mis fin aux relations de travail entre les parties au litige.

Elle fait ainsi valoir que la désaffiliation du requérant de la CNS ne vaut licenciement.

Elle fait ainsi valoir qu'elle n'a pas commis de faute et qu'elle a pensé de bonne foi que la relation de travail était terminée.

Elle fait finalement valoir qu'il ne saurait y avoir licenciement que si le salarié est resté à la disposition de l'employeur et que ce dernier a refusé de lui donner une occupation.

Elle fait cependant valoir que le requérant, qui n'aurait pas eu la volonté de continuer la relation de travail, n'a plus été à sa disposition depuis le 26 juillet 2021.

La partie défenderesse fait partant valoir que le requérant est de mauvaise foi.

Le requérant réplique que la partie défenderesse l'a oralement licencié le 1^{er} septembre 2021.

Il fait ensuite valoir que la partie défenderesse l'a déjà désaffilié des organismes de sécurité sociale le 30 juin 2021.

Il fait ensuite valoir que le délai de forclusion ne court pas en cas de licenciement oral.

Il fait ensuite valoir que la partie défenderesse ne pouvait pas penser de bonne foi que le contrat était fini.

Le requérant fait ainsi valoir que la partie défenderesse est censée connaître ses obligations légales.

B. Quant aux motifs du jugement

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

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

La seule échéance du terme ne pouvant dès lors être analysée a posteriori en un licenciement avec effet immédiat abusif, il appartient au salarié d'établir que le licenciement a procédé de la volonté claire et manifeste de l'employeur.

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

Ce licenciement, intervenant oralement et sans préavis, constitue un licenciement avec effet immédiat abusif, ouvrant droit au salarié à une indemnité compensatoire de préavis, ainsi qu'à des dommages et intérêts pour préjudices matériels et moraux.

La jurisprudence majoritaire admet qu'il n'y a licenciement que si le salarié s'est tenu à la disposition de son employeur et que ce dernier a refusé de continuer à l'occuper sur base d'un contrat à durée indéterminée.

Or, en l'espèce, le requérant est au vu des contestations de la partie défenderesse resté en défaut de démontrer qu'il s'est tenu à la disposition de la partie défenderesse après le 26 juillet 2021.

La partie défenderesse ne saurait ainsi au vu des développements qui précèdent pas être considérée comme ayant oralement licencié le requérant.

En effet, le simple fait pour la partie défenderesse d'avoir désaffilié le requérant de la CNS déjà le 30 juin 2021, simple mesure administrative, ne saurait pas constituer un licenciement oral procédant de la volonté de la partie défenderesse de ne plus continuer à employer le requérant à partir du 31 juillet 2021.

Il y a partant au vu des considérations qui précèdent lieu de débouter le requérant de sa demande en réparation du préjudice qu'il aurait subi du fait de son licenciement abusif, ainsi que de sa demande en paiement d'une indemnité compensatoire de préavis.

IV. Quant aux indemnités de congé

A. Quant au congé hebdomadaire de 44 heures non pris

a) Quant aux moyens des parties au litige

Le requérant demande ensuite à voir condamner la partie défenderesse à lui payer le montant de 116.- € au titre de l'indemnité prévue par l'article L.231-11 du code du travail.

Il se base à l'appui de cette demande sur l'article L.231-11 du code du travail d'après lequel tout salarié bénéficie au cours de chaque période de sept jours d'une période minimale de repos sans interruption de quarante-quatre heures et sur l'article 1^{er} du règlement grand-ducal du 26 juillet 1966 pris en exécution de l'article L.231-11 du code du travail d'après lequel il est dû un jour de congé supplémentaire pour chaque période entière de huit semaines successives ou non pendant laquelle le repos ininterrompu de 44 heures par semaine n'est pas accordé.

Il fait ainsi valoir qu'il a travaillé de manière ininterrompue, sans respect d'aucun repos hebdomadaire, pour la période allant du 2 au 10 août 2021, durant 9 jours ininterrompus.

Le requérant fait partant valoir qu'il a droit à une indemnité équivalente à un jour de congé supplémentaire, soit au montant de [2.508,50 € (salaire mensuel) : 173 (heures) X 8 (heures) =] 116.- €

La partie défenderesse conteste la demande du requérant telle que basée sur l'article L.231-11 du code du travail.

Elle conteste en effet que le requérant ait travaillé pour la société en août 2021.

Elle fait encore valoir que le requérant n'a jamais travaillé un dimanche.

La partie défenderesse fait finalement valoir que le relevé des trajets versé par le requérant n'est en l'espèce pas pertinent.

b) Quant aux motifs du jugement

Or, le requérant est au vu des développements qui précèdent resté en défaut de démontrer qu'il a travaillé pour la partie défenderesse en août 2021, de sorte qu'il doit en tout état de cause être débouté de sa demande en paiement d'un congé supplémentaire.

B. Quant à l'indemnité compensatoire pour congés non pris

a) Quant aux moyens des parties au litige

Le requérant demande ensuite à voir condamner la partie défenderesse à lui payer le montant de 6.496.- € à titre d'indemnité compensatoire pour congés non pris.

Il fait valoir à l'appui de cette demande qu'il a travaillé pour la partie défenderesse depuis le 1^{er} mars 2021.

Il fait ainsi valoir qu'il n'a pas bénéficié de son droit aux congés récréatifs depuis deux ans et deux mois.

Il fait ainsi valoir que depuis le 1^{er} mars 2021, il cumule à ce jour 56 jours de congé qu'il n'aurait pas pris suivant la méthode de calcul suivante (26 jours par an X 2) + (26 jours par an/12 mois X 2 mois).

Il fait partant valoir que son indemnité compensatoire pour congés non pris doit être calculée comme suit : $56 \times ((2.508,50 \text{ €}/173) \times 8) = 6.496.- \text{ €}$

La partie défenderesse conteste la demande du requérant en paiement d'une indemnité compensatoire pour congés non pris dans son principe et dans son quantum.

Elle fait ainsi valoir qu'il y a forclusion pour les congés de 2021, ce que le requérant conteste.

b) Quant aux motifs du jugement

A défaut pour la partie défenderesse d'avoir expliqué son moyen de forclusion, ce dernier doit être rejeté.

Ensuite, aux termes de l'article L.233-12 du code du travail :

« Lorsque le contrat de travail prend fin dans le courant de l'année, le salarié a droit à un douzième de son congé annuel par mois de travail entier sans préjudice des dispositions légales ou conventionnelles relatives au préavis de licenciement.

Les fractions de mois de travail dépassant quinze jours de calendrier sont comptées comme mois de travail entier.

Si après la résiliation du contrat de travail de la part soit de l'employeur soit du salarié, ce dernier quitte son emploi avant d'avoir joui de la totalité du congé qui lui est dû, l'indemnité correspondant au congé non encore pris lui est versée au moment de son départ, sans préjudice de ses droits au préavis de licenciement. ».

Etant donné que le requérant est resté en défaut de prouver qu'il a travaillé pour la partie défenderesse au-delà du 26 juillet 2021, il avait pour la période allant du 1^{er} mars au 25 juillet 2021 droit à [26(jours) : 12(mois) X 4(mois) X 8(heures) =] 69 heures de congé.

Or, l'employeur qui prétend que le salarié n'a pas droit à une indemnité compensatoire pour congés non pris doit établir ou bien qu'il a accordé au salarié le congé auquel il avait droit ou bien qu'il lui a payé l'indemnité correspondant au congé non pris.

Etant donné que la partie défenderesse n'a pas prouvé que le requérant a pris ces 69 heures de congé ou qu'elle lui a payé l'indemnité correspondant à ces 69 heures de congé, la demande du requérant en paiement d'une indemnité compensatoire pour congés non pris doit être déclarée fondée pour le montant de [69(heures) X 14,50 €(salaire horaire) =] 1.000,50 €

V. Quant aux documents

A. Quant aux moyens des parties au litige

Le requérant demande ensuite à voir condamner la partie défenderesse à lui communiquer son décompte exact et détaillé, ses fiches de salaire pour la période allant de juillet 2021 à septembre 2023, ainsi qu'une attestation de travail, sous peine d'une astreinte de 200.- € par jour de retard et par document.

En ce qui concerne plus particulièrement sa fiche de salaire du mois de juillet 2021, le requérant fait valoir qu'il n'a pas été absent de son travail de façon injustifiée.

Le requérant fait partant valoir que cette fiche de salaire est fautive, de sorte qu'il maintiendrait sa demande en versement d'une fiche de salaire pour le mois juillet 2021

En ce qui concerne ensuite son certificat de travail, le requérant soutient que son contrat ne s'est pas terminé à la date du 31 juillet 2021 et qu'il porte la mention CDD au lieu de celle de CDI.

Le requérant fait partant valoir qu'il maintient également sa demande en versement d'un certificat de travail.

La partie défenderesse n'a pas pris position sur la demande du requérant en versement de documents.

B. Quant aux motifs du jugement

Le requérant demande en premier lieu à voir ordonner à la partie défenderesse de lui communiquer son décompte exact et détaillé sur base de l'article L.127(1) et (2) du code du travail sous peine d'une astreinte journalière d'un montant de 200.- €

Le requérant demande ensuite à voir ordonner à la partie défenderesse de lui communiquer ses fiches de salaire pour la période allant de juillet 2021 à septembre 2023 sous peine d'une astreinte journalière d'un montant de 200.- €

Etant donné que le requérant est resté en défaut de prouver qu'il a été à la disposition de la partie défenderesse du mois d'août 2021 au mois de septembre 2023, sa demande en versement de fiches de salaire pour cette période doit être déclarée non fondée.

En ce qui concerne ensuite la fiche de salaire pour le mois de juillet 2021, le requérant est resté en défaut de prouver qu'il a été à la disposition de la partie défenderesse à partir du 26 juillet 2021.

La mention de la fiche de salaire relative à l'absence injustifiée du 26 au 31 juillet 2021 n'est partant pas à rectifier.

Etant donné que la partie défenderesse est cependant restée en défaut de prouver que le requérant a été absent de façon injustifiée le 14 juillet 2021, il y a lieu de la condamner à remettre au requérant une fiche de salaire rectifiée sans la référence à l'absence injustifiée du 14 juillet 2021.

Le requérant demande finalement à voir ordonner à la partie défenderesse de lui communiquer le certificat de travail tel que prévu par l'article L.125-6 du code du travail.

D'après l'article L.125-6 du code du travail, à l'expiration du contrat de travail, l'employeur doit délivrer au salarié qui en fait la demande un certificat contenant exclusivement la date de son entrée en service et celle de sa sortie, la nature de l'emploi occupé ou, le cas échéant, des emplois successivement occupés, ainsi que les périodes pendant lesquelles ces emplois ont été occupés.

Etant donné que le requérant n'a pas démontré que la relation de travail entre les parties au litige a pris fin, sa demande en versement d'un certificat de travail doit être déclarée non fondée.

Il y a partant lieu de condamner la partie défenderesse à remettre au requérant une fiche de salaire rectifiée pour le mois de juillet 2021, endéans la quinzaine à partir de la notification du présent jugement sous peine d'une astreinte de 25.- € par jour de retard, cette astreinte prenant cours à l'expiration de ce délai de quinze jours et étant limitée à la somme de 250.- €

VI. Quant à la demande du requérant en remboursement de ses frais d'avocat

A. Quant aux moyens des parties au litige

Le requérant demande ensuite à voir condamner la partie défenderesse à lui rembourser le montant de 5.000.- € à titre des frais et honoraires d'avocat qu'il a dû exposer pour faire valoir ses droits en justice.

Il fait valoir à l'appui de cette demande que l'indemnité de procédure peut être cumulée avec le remboursement intégral des honoraires d'avocat à titre de dommages et intérêts procédant d'une faute.

Il fait ainsi valoir que l'application de l'article 240 du nouveau code de procédure civile n'est pas exclusive des règles de la responsabilité civile.

Il fait ensuite valoir que les frais d'avocat peuvent être considérés comme un préjudice réparable sur le fondement des articles 1382 et 1383 du code civil si la faute a été caractérisée dans le chef de l'adversaire de la partie réclamant la réparation du préjudice.

Il fait ainsi valoir qu'il a été amené à débours des sommes dans le cadre de la présente procédure.

Il fait ainsi valoir que ces honoraires d'avocat ont été déboursés par lui dans le cadre de la contestation de son licenciement, mais également dans le cadre de sa demande en paiement d'arriérés de salaire qui lui seraient dus.

Il fait ainsi valoir que la partie défenderesse a commis une faute civile en lien causal avec la présente procédure, en ne respectant pas ses obligations légales et contractuelles, et le paiement par lui des honoraires de son avocat.

Le requérant fait ainsi valoir qu'il base sa demande en remboursement de ses frais d'avocat sur les articles 1134, 1135 et 1142 et suivants du code civil, sinon sur les articles 1382 et 1383 de ce code.

La partie défenderesse conteste la demande du requérant en remboursement de ses frais d'avocat.

La partie défenderesse fait ainsi valoir que le requérant n'a pas prouvé une faute dans son chef, ni avoir subi un dommage.

B. Quant aux motifs du jugement

La jurisprudence luxembourgeoise, à laquelle le tribunal se rallie, 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 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 du requérant tendant au remboursement des frais et honoraires exposés est fondée.

Or, le requérant est en l'espèce en tout cas resté en défaut de verser la moindre pièce de nature à établir le montant réclamé.

Dans ces conditions, la relation causale entre une faute imputable à la partie défenderesse et les frais réclamés n'est pas établie en cause, de sorte que la demande relative aux frais d'avocat est à rejeter pour être non fondée.

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

Le requérant demande encore une indemnité de procédure d'un montant de 5.000.- € sur base de l'article 240 du nouveau code de procédure civile.

Il est inéquitable de laisser à la charge du requérant l'intégralité des sommes exposées par lui et non comprises dans le dépens.

Eu égard à la nature de l'affaire, aux soins qu'elle requiert, aux difficultés qu'elle comporte et à son sort, il échet de fixer l'indemnité de procédure devant revenir au requérant à la somme de 375.- €

La partie défenderesse réclame quant à elle une indemnité de procédure d'un montant de 1.000.- €

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

VIII. Quant à la demande du requérant en exécution provisoire du présent jugement

Le requérant demande finalement l'exécution provisoire du présent jugement.

En application de l'article 148 alinéa 3 du nouveau code de procédure civile d'après lequel le jugement est exécutoire par provision s'il s'agit de salaires échus, la demande du requérant en exécution provisoire du présent jugement doit être déclarée fondée pour la condamnation au paiement des arriérés de salaire, ainsi que pour la condamnation au paiement de l'indemnité compensatoire pour congés non pris, considérée par la jurisprudence comme étant un substitut de salaire, soit pour le montant de (24,51 €+ 1.000,50 €) 1.025,01 €

La demande du requérant en exécution provisoire du présent jugement doit être déclarée non fondée pour la condamnation à la remise de la fiche de salaire rectifiée pour le mois de juillet 2021 alors que les conditions d'application des articles 115 et 148 alinéa 3 du nouveau code de procédure civile ne sont pas remplies en l'espèce.

La dernière demande du requérant doit être rejetée pour le surplus eu égard à l'issue du litige.

PAR CES MOTIFS

le Tribunal du Travail de et à Luxembourg

statuant contradictoirement entre parties et en premier ressort

déclare la demande de PERSONNE1.) recevable en la forme ;

donne acte à PERSONNE1.) qu'il augmente sa demande en paiement d'arriérés de salaire à la somme de 62.950,30 €;

lui **donne** ensuite **acte** qu'il augmente sa demande en réparation du préjudice matériel qu'il aurait subi du fait de son licenciement abusif à la somme de 100.340.- €;

lui **donne** ensuite **acte** qu'il demande à voir condamner la société anonyme SOCIETE1.) s.a. à lui communiquer ses fiches de salaire du mois de juillet 2021 au mois de septembre 2023 ;

lui **donne** encore **acte** qu'il augmente sa demande en paiement de ses honoraires d'avocat à la somme de 5.000.- €;

lui **donne** finalement **acte** qu'il augmente sa demande en paiement d'une indemnité de procédure à la somme de 5.000.- €;

requalifie le contrat de travail à durée déterminée de PERSONNE1.) en contrat de travail à durée indéterminée ;

déclare fondée la demande de PERSONNE1.) en paiement d'arriérés de salaire pour le montant de 24,51 € et la rejette pour le surplus ;

dit que la société anonyme SOCIETE1.) s.a. n'a pas oralement licencié PERSONNE1.) en date du 1^{er} septembre 2021 ;

partant **déclare** non fondée la demande de PERSONNE1.) en réparation du préjudice qu'il aurait subi du fait de son licenciement abusif et la rejette ;

déclare non fondée sa demande en paiement d'une indemnité compensatoire de préavis et la rejette ;

déclare non fondée sa demande en paiement d'une indemnité pour congés supplémentaires non pris et la rejette ;

déclare fondée sa demande en paiement d'une indemnité compensatoire pour congés non pris pour le montant de 1.000,50 €;

partant **condamne** la société anonyme SOCIETE1.) s.a. à payer à PERSONNE1.) le montant de (24,51 € + 1.000,50 €) 1.025,01 € avec les intérêts légaux à partir du 13 septembre 2023, date du dépôt de la requête, jusqu'à solde ;

déclare non fondée la demande de PERSONNE1.) en versement de fiches de salaire pour les mois d'août 2021 à septembre 2023 et la rejette ;

déclare non fondée sa demande en versement d'un certificat de travail rectifié et la rejette ;

déclare fondée sa demande en versement d'une fiche de salaire rectifiée pour le mois de juillet 2021 ;

partant **condamne** la société anonyme SOCIETE1.) s.a. à verser ce document à PERSONNE1.) endéans la quinzaine à partir de la notification du présent jugement sous peine d'une astreinte de 25.- € par jour de retard, cette astreinte prenant cours à l'expiration de ce délai de quinze jours et étant limitée à la somme de 250.- €

déclare non fondée la demande de PERSONNE1.) en remboursement de ses frais d'avocat et la rejette ;

déclare fondée sa demande en allocation d'une indemnité de procédure pour le montant de 375.- €;

partant **condamne** la société anonyme SOCIETE1.) s.a. à payer à PERSONNE1.) le montant de 375.- € sur base de l'article 240 du nouveau code de procédure civile ;

déclare non fondée la demande de la société anonyme SOCIETE1.) s.a. en allocation d'une indemnité de procédure et la rejette ;

condamne la société anonyme SOCIETE1.) s.a. à tous les frais et dépens de l'instance ;

ordonne l'exécution provisoire du présent jugement pour la condamnation au paiement des arriérés de salaire, ainsi que pour la condamnation au paiement de l'indemnité compensatoire pour congés non pris, soit pour le montant de 1.025,01 € et la rejette pour le surplus.

Ainsi fait et jugé par Béatrice SCHAFFNER, juge de paix de et à Luxembourg, siégeant comme Présidente du Tribunal du Travail de et à Luxembourg, et les assesseurs prédits, et prononcé, par la Présidente à ce déléguée, assistée du greffier Timothé BERTANIER, en audience publique, date qu'en tête, au prétoire de la Justice de Paix à Luxembourg, et qui ont signé le présent jugement.

s. Béatrice SCHAFFNER

s. Timothé BERTANIER