

Texte pseudonymisé

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

Rép.no. 1829/25
L-TRAV-500/23 et L-TRAV-116/24

JUSTICE DE PAIX DE LUXEMBOURG

**AUDIENCE PUBLIQUE DU
MERCREDI, 28 MAI 2025**

LE TRIBUNAL DU TRAVAIL DE ET A LUXEMBOURG

DANS LA COMPOSITION :

Fakrul PATWARY
Michèle MERLE
Michel DI FELICE
Joé KERSCHEN

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

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

I) (L-TRAV-500/23)

PERSONNE1.),

demeurant à B-ADRESSE1.),

PARTIE DEMANDERESSE

comparant par Maître Brahim SAHKI, avocat à la Cour, demeurant à Esch-sur-Alzette, en remplacement de Maître Mathias PONCIN, avocat à la Cour, demeurant à Luxembourg,

ET :

SOCIETE1.) SA,

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

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.

II) (L-TRAV-116/24)

PERSONNE1.),

demeurant à B-ADRESSE1.),

PARTIE DEMANDERESSE

comparant par Maître Brahim SAHKI, avocat à la Cour, demeurant à Esch-sur-Alzette, en remplacement de Maître Mathias PONCIN, avocat à la Cour, demeurant à Luxembourg,

ET :

SOCIETE1.) SA,

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

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.

PROCEDURE :

I) (L-TRAV-500/23) Une première affaire a été introduite par requête - annexée à la présente minute - déposée au greffe de la Justice de paix de Luxembourg en date du 14 août 2023, sous le numéro 500/23.

Sur convocations émanant du greffe, les parties ont été convoquées à l'audience publique du 4 septembre 2023. L'affaire a ensuite subi plusieurs remises contradictoires et a été utilement retenue à l'audience publique du 26 mars 2025 à laquelle les parties ont été entendues en leurs moyens et conclusions.

II) (L-TRAV-116/24) Une deuxième affaire a été introduite par requête - annexée à la présente minute - déposée au greffe de la Justice de paix de Luxembourg en date du 15 février 2024, sous le numéro 116/24.

Sur convocations émanant du greffe, les parties ont été convoquées à l'audience publique du 13 mars 2024. L'affaire a ensuite subi plusieurs remises contradictoires et a été utilement retenue à l'audience publique du 26 mars 2025 à laquelle les parties ont été entendues en leurs moyens et conclusions.

A l'appel de la cause à l'audience publique du 26 mars 2025, Maître Brahim SAHKI en remplacement de Maître Mathias PONCIN s'est présenté pour PERSONNE1.), tandis que Maître Hayri ARSLAN en remplacement de Maître Yusuf MEYNIUGLU s'est présenté pour la société anonyme SOCIETE1.) SA (ci-après « la société SOCIETE1. »).

Le Tribunal a ensuite pris l'affaire en délibéré et, à l'audience publique de ce jour, il a rendu le

JUGEMENT QUI SUIT :

A l'audience publique du 26 mars 2025, PERSONNE1.) demande la jonction des affaires numéros L-TRAV-500/23 et L-TRAV-116/24.

Dans l'intérêt d'une bonne administration de la justice, il y a lieu d'ordonner la jonction des affaires enrôlées sous les numéros L-TRAV-500/23 et L-TRAV-116/24.

1. Faits

PERSONNE1.) a été engagé en qualité de « *soudeur* » auprès de la société SOCIETE1.) par contrat de travail à durée déterminée ayant pris effet au 5 décembre 2022 et expiré le 4 janvier 2023.

Il a été désaffilié du Centre Commun de la Sécurité Sociale (CCSS) avec effet au 8 janvier 2023.

2. Prétentions et moyens des parties

2.1. PERSONNE1.)

Par requête déposée le 14 août 2023, PERSONNE1.) a fait convoquer son ancien employeur la société SOCIETE1.) devant le Tribunal du travail de céans pour voir dire que les relations de travail sont à qualifier comme indéterminées.

Il demande la condamnation de son employeur à lui payer une indemnité compensatoire de préavis non respecté de 5.729,76.- euros avec les intérêts légaux de retard à partir de la demande en justice jusqu'à solde.

Il réclame encore la condamnation de son employeur à lui payer une indemnité de procédure de 500.- euros, ainsi que sa condamnation aux frais et dépens de l'instance.

Par une seconde requête déposée le 15 février 2024, PERSONNE1.) a fait convoquer son ancien employeur la société SOCIETE1.) devant le Tribunal du travail de céans pour voir dire que les relations de travail sont à qualifier comme indéterminées.

Par conséquent, il demande de déclarer le licenciement oral avec effet immédiat comme étant abusif.

Il demande la condamnation de son employeur à lui payer une indemnité compensatoire de préavis non respecté de 5.729,76.- euros (=16,56.- euros x 173 x 2 mois) avec les intérêts légaux de retard à partir de la demande en justice jusqu'à solde.

Il réclame encore la condamnation de son employeur à lui payer une indemnité de procédure de 500.- euros, ainsi que sa condamnation aux frais et dépens de l'instance.

PERSONNE1.) expose que malgré le fait que son contrat de travail aurait expiré le 4 janvier 2023, il aurait continué à travailler pour son employeur pour 3 jours, de sorte que les relations de travail seraient à qualifier d'indéterminées conformément à l'article L-122-6 du Code du travail.

Le requérant aurait été désaffilié du CCSS, ce qui serait la preuve formelle que les dispositions du contrat de travail à durée déterminée n'auraient pas été respectées, alors que l'employeur aurait dû procéder à un licenciement avec préavis.

S'y ajouterait que par SMS du 8 janvier 2023 et du 9 janvier 2023, la société SOCIETE1.) aurait indiqué à son salarié de ne plus se présenter au motif qu'il n'aurait plus de nouvelles du client.

A l'audience des plaidoiries, PERSONNE1.) explique que son contrat de travail à durée déterminée aurait pris fin le 4 janvier 2023. Il aurait travaillé 3 jours après la fin de son contrat. La société SOCIETE1.) n'aurait fait aucun prolongement. Conformément à l'article L.122-6 du Code du travail, il y aurait lieu de requalifier les relations entre parties et de dire qu'elles sont liées par un contrat de travail à durée indéterminée. La société SOCIETE1.) aurait licencié par un message MEDIA1.) ce qui ne vaudrait pas en tant que licenciement écrit, car pas sous la forme d'une lettre recommandée, tel qu'il serait prévu par le Code du travail. Il précise que le second contrat de travail à durée indéterminée n'aurait jamais été signé, de sorte qu'en absence d'un contrat, il serait question d'un contrat de travail à durée indéterminée.

Il y aurait d'ailleurs une décision non équivoque de licencier, le message MEDIA1.) pris ensemble avec la désaffiliation du CCSS en serait la preuve.

Quant à l'indemnité compensatoire de préavis, il insiste que l'indemnité à un caractère forfaitaire et ne dépend pas du préjudice subi.

2.2. La société SOCIETE1.)

La société SOCIETE1.) soulève en premier lieu la forclusion des demandes d'PERSONNE1.), partant elle demande de dire que les demandes adverses sont irrecevables.

A titre subsidiaire, elle demande de rejeter les demandes d'PERSONNE1.) en raison de sa démission et de l'absence de faute du chef de l'employeur au sens de l'article 1146 du Code civil.

Plus subsidiairement, elle demande de rejeter la demande en indemnisation adverse, sinon de la réduire au montant de 662,40.- euros (16,56 x 5 x 8).

En tout état de cause, la société SOCIETE1.) demande de rejeter toutes les demandes d'PERSONNE1.).

Elle demande la condamnation du requérant à lui payer une indemnité de procédure de 1.000.- euros sur base de l'article 240 du Nouveau Code de procédure civile, ainsi que sa condamnation aux frais et dépens, le tout sous bénéfice de l'exécution provisoire.

La société SOCIETE1.) soutient qu'afin de faire face à un besoin momentané de main d'œuvre, le contrat de travail d'PERSONNE1.) aurait été prolongé de 3 jours, le second contrat ayant pris fin le 8 janvier 2023. Ce second contrat de travail aurait encore été notifié au requérant en date du 11 janvier 2023.

Le 8 janvier 2023, la relation de travail entre parties aurait pris fin.

Le 16 janvier 2023, le requérant aurait repris une activité rémunérée au sein de la société SOCIETE2.).

Quant à la forclusion, la société SOCIETE1.) soutient en invoquant l'article L.124-11 du Code du travail que les demandes adverses seraient irrecevables pour cause de forclusion. En effet, la date de fin des relations de travail serait le 8 janvier 2023. Les courriers du 10, 23 et 24 janvier 2023 du syndicat ORGANISATION1.) ne seraient pas à considérer en tant que réclamation au sens de l'article L-124-11 du Code du travail, de sorte que le délai d'an ne serait pas applicable dans le cas d'espèce. Par conséquent, le délai de 3 mois aurait couru à partir du 8 janvier 2023 pour prendre fin au 8 avril 2023, de sorte que les requêtes du 14 août 2023 et celle du 15 février 2024 seraient irrecevables pour cause de forclusion.

A titre subsidiaire, tout en exposant, de manière préliminaire, que la seule sanction prévue par la loi en cas de violation de l'article L.122-6 du Code du travail serait la requalification en contrat de travail à durée indéterminée, la société SOCIETE1.) prétend que la fin des relations de travail ne serait pas à assimiler à un licenciement, alors que celle-ci doit résulter de la volonté claire et manifeste de l'employeur. Elle estime que le message MEDIA1.) ferait juste état de la fin du

second contrat de travail à durée déterminée et que la simple désaffiliation du CCSS n'équivaudrait pas à un licenciement selon la jurisprudence. Étant donné qu'PERSONNE1.) aurait repris un nouveau travail et ne se serait pas mis à disposition de la société SOCIETE1.), il aurait démissionné.

A titre plus subsidiaire, tout en expliquant que l'indemnité compensatoire de préavis aurait un caractère forfaitaire, la société SOCIETE1.) prétend que la prédite indemnité aurait la nature d'un substitut de salaire. Etant donné qu'PERSONNE1.) aurait retrouvé un travail le 16 janvier 2023, il serait resté sans ressources pendant 5 jours, de sorte que son préjudice serait de 662,40.- euros.

3. Motifs de la décision

3.1. A titre préliminaire

Conformément à l'article 58 du Nouveau Code de procédure civile, « *il incombe à chaque partie de prouver conformément à la loi les faits nécessaires au succès de sa prétention.* »

Dans le même sens, l'article 1315 du Code civil dispose que « *celui qui réclame l'exécution d'une obligation, doit la prouver. Réciproquement, celui qui se prétend libéré, doit justifier le paiement ou le fait qui a produit l'extinction de son obligation.* »

En effet, le demandeur doit démontrer l'existence du fait ou de l'acte juridique sur lequel il fonde sa prétention : *actori incumbit probatio*. Celui qui a fait la preuve des éléments nécessaires à la naissance du droit qu'il invoque ne doit pas, en outre, prouver que ce droit s'est maintenu sans être modifié. Le défendeur se mue en demandeur en tant qu'il invoque une exception : *reus in excipiendo fit actor*. Il lui appartient donc de faire la preuve des faits qu'il invoque à titre d'exceptions (R. MOUGENOT, *Droit des obligations, La preuve*, éd. Larcier, 4^e éd. 2012, p.108).

3.2. Quant à la forclusion

Aux termes de l'article L.124-11(2) du Code du travail :

*« L'action judiciaire en réparation de la résiliation abusive du contrat de travail doit être introduite auprès de la juridiction du travail, sous peine de forclusion, dans un délai de trois mois à partir de la notification du licenciement ou de sa motivation.
A défaut de motivation, le délai court à partir de l'expiration du délai visé à l'article L.124-5, paragraphe (2).*

Ce délai est valablement interrompu en cas de réclamation écrite introduite auprès de l'employeur par le salarié, son mandataire ou son organisation syndicale.

Cette réclamation fait courir, sous peine de forclusion, un nouveau délai d'une année. »

Il ressort du contrat de travail à durée déterminée du 5 décembre 2022, que le prédit contrat expire le 4 janvier 2023.

Il n'est pas contesté qu'PERSONNE1.) a continué de travailler pour 3 jours. La société SOCIETE1.) verse d'ailleurs un second contrat de travail à durée déterminée du 5 janvier 2023, non signé. PERSONNE1.) verse quant à lui un planning des heures prestés du mois de janvier 2023 retraçant sa présence au travail le 5, 6 et 7 janvier 2023.

L'article L. 122-6 du Code du travail dispose que :

« Si la relation de travail se poursuit après l'échéance du terme du contrat à durée déterminée, celui-ci devient un contrat à durée indéterminée. »

Le second contrat de travail du 5 janvier 2023 envoyé après la prestation de travail d'PERSONNE1.) en date du 11 janvier 2023 reste non signé.

La relation de travail ayant été poursuivie à l'expiration du contrat de travail du 5 décembre 2022, les parties sont liés par un contrat de travail à durée indéterminée.

Par messages MEDIA1.) des 8 et 9 janvier 2023, l'employeur d'PERSONNE1.) écrit :

« Bonsoir PERSONNE1.) demain travail pas » et « Bonjour 3 jour de contrat prolongé vous pouvez rechercher un emploi pas de nouvelles du client ».

Le second message MEDIA1.) du 9 janvier 2023 indique au requérant qu'il peut chercher un nouveau travail.

Il n'est d'une part pas contesté que les messages émanent de l'employeur d'PERSONNE1.) et d'autre part que le requérant ne s'est plus présenté au travail le lendemain du 9 juin 2023.

Il s'ensuit que c'est bien ce second message qui a mis fin aux relations de travail.

La société SOCIETE1.) estime qu'il s'agit d'une démission.

PERSONNE1.) prétend qu'il s'agit d'un licenciement oral avec effet immédiat.

Il échet de rappeler à cet égard que la désaffiliation auprès des organismes de sécurité sociale est une simple mesure administrative, sans incidence, à défaut d'autres éléments, sur l'existence des relations de travail entre parties, ces dernières ne pouvant être résiliées que par un acte de l'employeur par lequel ce dernier manifeste de manière indubitable et irrémédiable à l'égard de son salarié son intention de mettre fin au contrat de travail (Cour, 9 décembre 2004, numéro 28197 du rôle).

En application de l'article 58 du Nouveau Code de Procédure Civile, il incombe à chaque partie de prouver les faits nécessaires au succès de sa prétention.

En l'espèce, il faut constater que la désaffiliation a été accompagné par le prédit message MEDIA1.) du 9 janvier 2023 reflétant un acte non équivoque de l'employeur duquel découle sa volonté de mettre un terme à la relation de travail pour motif grave.

L'article L.124-10 (3) du Code du travail prévoit comme seuls modes de notification valable d'un licenciement avec effet immédiat, l'envoi d'une lettre recommandée ou une remise en mains propres avec un accusé de réception par le destinataire sur le double de la lettre de licenciement.

En cas de licenciement avec effet immédiat, il y a lieu de se référer à l'article L.124-10 (3) pour déterminer le sens du terme notification employé par le législateur dans l'article L.124-11 (2) du Code du travail. Il s'ensuit que la notification du licenciement par la voie d'un « sms » n'est pas à considérer comme une notification régulière valable, seule susceptibles de faire courir le délai de forclusion de trois mois. (CA, n° 67/17 du 1^{er} juin 2017, n° 44540 du rôle)

Cette conclusion vaut également pour les messages MEDIA1.), de sorte que le délai de forclusion n'a pas commencé à courir.

La demande est partant recevable et il y a lieu de rejeter le moyen de la société SOCIETE1.).

3.3. Quant à la fin de la relation de travail entre parties

La partie requérante soutient avoir fait l'objet d'un licenciement - oral - le 9 janvier 2023, 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 ressort de ce qui précède qu'PERSONNE1.) a été licencié par message MEDIA1.) qui n'est au sens de l'article L.124-10 (3) pas une lettre recommandée, de sorte qu'il y a lieu d'admettre qu'il s'agit d'un licenciement oral.

Etant intervenu en l'absence d'un écrit tel que prévu par l'article L.124-10 (3), 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.

3.4. Quant à l'indemnité compensatoire de préavis

La partie requérante réclame le montant de 5.729,76.- euros (=16,56.- euros x 173 x 2 mois) avec les intérêts légaux de retard à partir de la demande en justice jusqu'à solde 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.

Contrairement aux plaidoiries de la société SOCIETE1.), l'indemnité de préavis a un caractère forfaitaire en ce que le salarié, ayant fait l'objet d'un licenciement avec effet immédiat abusif, n'a pas besoin de justifier d'un préjudice pour les mois couverts par l'indemnité compensatoire de préavis.

Ainsi, « l'indemnité compensatoire de préavis a un caractère forfaitaire. Elle est due sans considération du préjudice réellement subi du fait de la brusque rupture. Lorsque le salarié a trouvé un nouvel emploi, elle ne peut être supprimée ou réduite. L'indemnité compensatoire de préavis a la nature d'un substitut de salaire. Elle doit être considérée comme salaire ou traitement au regard de la sécurité sociale ... » (doc. parl. n° 3222, commentaire des articles p. 22).

Au vu des fiches de salaires versées, il y a lieu de condamner la société SOCIETE1.) à payer à PERSONNE1.) le montant de **5.729,76.- euros** (=16,56.- euros x 173 x 2 mois) avec les intérêts légaux de retard à partir de la demande en justice jusqu'à solde à titre d'indemnité compensatoire de préavis.

4. Quant aux demandes accessoires

- Indemnité de procédure

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

L'application de l'article 240 du Nouveau Code de procédure civile relève du pouvoir discrétionnaire du juge (cf. Cass., n° 60/15 du 2 juillet 2015, n° 3508 du rôle).

Eu égard à l'issue du litige, la demande de la société SOCIETE1.) en allocation d'une indemnité de procédure est à déclarer non fondée.

S'agissant d'PERSONNE1.), le tribunal estime qu'il ne démontre pas l'iniquité requise par l'article 240 du Nouveau Code de procédure civile, de sorte que sa demande est également non fondée.

- *Exécution provisoire*

En vertu de l'article 148 alinéa 3 du Nouveau Code de procédure civile qui prévoit que le jugement est exécutoire par provision s'il s'agit de salaires échus, il n'y a pas lieu d'ordonner l'exécution provisoire du présent jugement.

- *Frais et dépens*

Eu égard à l'issue du litige, il y a lieu de condamner la société défenderesse aux frais et dépens de l'instance, conformément à l'article 238 du Nouveau code de procédure civile.

P A R C E S M O T I F S :

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

déclare les demandes d'PERSONNE1.) recevables ;

ordonne la jonction des affaires introduites sous les numéros L-TRAV-500/23 et L-TRAV-116/24 ;

dit, par requalification, que PERSONNE1.) se trouvait sous contrat de travail à durée indéterminée avec la société anonyme SOCIETE1.) SA ;

dit que la fin des relations contractuelles de travail entre PERSONNE1.) et la société SOCIETE1.) au 9 janvier 2023 est constitutive d'un licenciement abusif ;

déclare fondée la demande d'PERSONNE1.) à titre d'indemnité compensatoire de préavis ;

condamne la société anonyme SOCIETE1.) SA à payer à PERSONNE1.) le montant de de **5.729,76.- euros** avec les intérêts légaux de retard à partir de la demande en justice jusqu'à solde ;

rejette les demandes respectives d'PERSONNE1.) et la société anonyme SOCIETE1.) SA en obtention d'une indemnité de procédure sur base de l'article 240 du Nouveau Code de procédure civile ;

dit qu'il n'y a pas lieu d'ordonner l'exécution provisoire du présent jugement ;

condamne la société anonyme SOCIETE1.) SA aux frais et dépens de l'instance.

Ainsi fait et jugé par **Fakrul PATWARY**, juge de paix de et à Luxembourg, siégeant comme Président du Tribunal du travail, et les assesseurs prédits et prononcé par le Président à ce délégué,

assisté 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.

Fakrul PATWARY,
juge de paix

Joé KERSCHEN,
greffier assumé