

Rép.no. 2441 /25
L-TRAV-242/25

JUSTICE DE PAIX DE LUXEMBOURG
TRIBUNAL DU TRAVAIL

AUDIENCE PUBLIQUE DU
JEUDI 10 JUILLET 2025

LE TRIBUNAL DU TRAVAIL DE ET A LUXEMBOURG

DANS LA COMPOSITION:

Simone PELLÉS, juge de paix
Myriam SIBENALER
Tom GEDITZ
Nathalie SALZIG

Présidente
Assesseur - employeur
Assesseur - salarié
Greffière assumée

A RENDU LE JUGEMENT QUI SUIT
DANS LA CAUSE

ENTRE:

PERSONNE1.),

demeurant à F-ADRESSE1.),

PARTIE DEMANDERESSE,

comparant par la société à responsabilité limitée JURISLUX S.à r.l., inscrite à la liste V du barreau de Luxembourg, établie et ayant son siège social à L-2320 Luxembourg, 94A, Boulevard de la Pétrusse, immatriculée au Registre de Commerce et des Sociétés sous le numéro B 249 621, représentée aux fins des présentes par Maître Quentin GAVILLET, avocat à la Cour, en remplacement de Maître Pascal PEUVREL, avocat à la Cour, les deux demeurant à Luxembourg.

E T:

la société à responsabilité limitée SOCIETE1.),

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

PARTIE DÉFENDERESSE,

défaillante.

F A I T S:

L'affaire fut introduite par requête - annexée à la présente minute - déposée au greffe de la Justice de Paix de Luxembourg en date du 17 avril 2025.

Sur convocations émanant du greffe les parties furent convoquées à l'audience publique du jeudi, 5 juin 2025, 9 heures, salle JP.0.02.

Lors de cette audience, l'affaire fut utilement retenue. Maître Quentin GAVILLET se présenta pour la partie demanderesse tandis que la partie défenderesse était défaillante.

Le mandataire de la partie demanderesse fut entendu en ses moyens et conclusions.

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

JUGEMENT QUI SUIT:

PROCEDURE

Par requête déposée au greffe de la Justice de Paix de Luxembourg en date du 17 avril 2025, PERSONNE1.) a fait convoquer la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) devant le tribunal du travail de Luxembourg pour s'y entendre déclarer abusif le licenciement intervenu en date du 5 janvier 2025.

PERSONNE1.) demande la condamnation de la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) au paiement des montants suivants :

- préjudice matériel	30.000,00 €
- préjudice moral	15.000,00 €
- indemnité de préavis	4.633,02 €
- indemnité jours de congés non pris	2.167,01 €
- remboursement retenue sur salaire	81,20 €
- harcèlement moral	20.000,00 €
- remboursement frais d'avocat	3.000,00 €

Les montants sont en partie réclamés avec les intérêts légaux à partir de la demande en justice jusqu'à solde.

La demande tend en outre à la condamnation de la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) à remettre à PERSONNE1.), sous peine d'astreinte, des documents suivants: la fiche de salaire du mois de janvier 2025, les fiches de salaires rectifiées des mois de juin 2024 à décembre 2024, le formulaire U1 ainsi que le certificat de travail.

L'exécution provisoire du jugement est également sollicitée.

Enfin, PERSONNE1.) demande la condamnation de la partie défenderesse à lui payer une indemnité de procédure de 2.500 euros sur base de l'article 240 du Nouveau Code de procédure civile.

La société à responsabilité limitée SOCIETE1.), bien que dûment convoquée, n'a pas comparu à l'audience publique du 5 juin 2025 pour faire valoir ses moyens de défense.

Il résulte des annotations sur le récépissé du service des postes indiquant les modalités de réception de la convocation que la convocation lui adressée a été réceptionnée et acceptée par « PERSONNE2.) réception », soit une personne dont le tribunal admet qu'elle est habilitée à réceptionner le courrier.

Ainsi et par application de l'article 79 alinéa 2 du Nouveau Code de procédure civile, le présent jugement sera réputé contradictoire à l'égard de la société à responsabilité limitée SOCIETE1.).

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

A l'audience du 5 juin 2025, PERSONNE1.) a renoncé à sa demande en indemnisation du préjudice matériel. Il y a lieu de lui en donner acte.

MOTIFS DE LA DECISION

quant à la qualification de la relation de travail

PERSONNE1.) fait exposer avoir été aux services de la société SOCIETE1.) en qualité de « *team member* » suivant un contrat de travail à durée déterminée allant du 10 juin au 7 juillet 2024, suivi d'un contrat de travail à durée déterminée allant du 8 juillet 2024 au 6 octobre 2024 et d'un contrat de travail à durée déterminée allant du 7 octobre 2024 au 5 janvier 2025.

Elle demande la requalification du contrat de travail à durée déterminée en contrat à durée indéterminée alors qu'elle estime que la société employeuse aurait violé les dispositions légales applicables.

Elle fait valoir que le premier contrat de travail à durée déterminée allant du 10 juin au 7 juillet 2024 n'aurait été signé que les 12 et 13 juin 2024, soit postérieurement à son début d'activité.

Par ailleurs, elle fait relever l'absence d'objet du contrat, l'absence d'indication des conditions de renouvellement.

D'après la jurisprudence, le recours au contrat de travail à durée déterminée est limité au cas d'exécution d'une tâche précise et non durable et l'indication de l'objet du contrat est de l'essence de ce type de convention. La spécification que le contrat est conclu pour une durée déterminée implique la définition de l'objet du contrat conformément aux articles précités.

Le contrat à durée déterminée n'est donc possible qu'à titre exceptionnel et ne peut être conclu que dans la mesure où il répond aux conditions établies par les articles L. 122-1 et suivants du Code du travail.

Selon l'article L.122-5 (1) du Code du travail, *« le contrat conclu pour une durée déterminée peut être renouvelé deux fois pour une durée déterminée. Le principe du renouvellement et/ou les conditions du renouvellement doivent faire l'objet d'une clause du contrat de travail initial ou d'un avenant ultérieur à ce contrat. A défaut d'écrit conforme à cette disposition, le contrat de travail renouvelé est présumé conclu pour une durée indéterminée, la preuve contraire n'étant pas admissible. »*

En l'espèce, le contrat de travail à durée déterminée initial ni ceux qui ont succédé ne renseignent un objet du contrat.

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

En l'absence de telles précisions dans le contrat de travail, il est donc impossible de vérifier si l'employeur a pu avoir avalement recours à un contrat de travail à durée déterminée.

Il appartient à l'employeur de prouver que le salarié a été engagé pour une tâche temporaire qui ne peut être gérée par l'effectif normal et non pas pour une activité normale et permanente de la société.

Une telle preuve fait défaut en l'espèce.

Selon l'article L.122-2 (1) du Code du travail, *« sans préjudice des dispositions de l'article L. 121-4, le contrat de travail conclu pour une durée déterminée doit comporter, outre la définition de son objet, les indications ci-après :*

- 1. lorsqu'il est conclu pour une durée précise, la date d'échéance du terme;*
- 2. lorsqu'il ne comporte pas de date d'échéance du terme, la durée minimale pour laquelle il est conclu;*
- 3. lorsqu'il est conclu pour le remplacement d'un salarié absent, le nom du salarié absent; (...)*
- 4. la durée de la période d'essai éventuellement prévue;*
- 5. le cas échéant, la clause de renouvellement visée à l'article L. 122-5, paragraphe (1).*

Force est de constater que le contrat de travail à durée déterminée signé par les deux parties entre parties n'indique pas avec précision l'objet pour lequel il a été conclu ni la clause de renouvellement.

Aux termes de l'article L.122-9, « *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.* »

Par application de cet article, le tribunal retient par conséquent que le contrat de travail avec effet au 10 juin 2024 doit être qualifié de contrat de travail à durée indéterminée à partir de cette date.

quant à fin de la relation de travail

PERSONNE1.) fait valoir avoir adressé un courrier de mise en demeure à la société employeuse en date du 10 janvier 2024. Après avoir invoqué que la relation de travail entre parties serait à qualifier de relation à durée indéterminée, elle l'y informe qu'après son arrêt de maladie allant jusqu'au 12 janvier 2024, elle « *se tient à l'entière disposition de votre société afin de prester suivant la relation de travail vous unissant* ».

Aucune réponse ne lui aurait été donnée.

L'employeur lui aurait fait parvenir une fiche de rémunération non-périodique correspondant à son solde de congés non pris indiquant une date de sortie au 5 janvier 2025.

Elle estime que le comportement de l'employeur serait sans équivoque quant à sa volonté de mettre fin à la relation de travail et que le licenciement ainsi opéré serait à assimiler à un licenciement oral.

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 matériel et moral.

Toutefois, 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.

Il est de jurisprudence constante que la preuve du licenciement oral invoqué incombe au salarié.

Or, en l'espèce, la preuve non équivoque d'une initiative exprimée par l'employeur de mettre un terme à la relation de travail liant les parties fait défaut.

PERSONNE1.) a certes fait écrire par un courrier daté du 10 janvier 2025 à la société employeuse qu'elle reste à sa disposition après le 12 janvier 2025 si son certificat d'incapacité de travail n'est pas encore prorogé, mais toujours est-il que ce courrier a été adressé à la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) après le 5 janvier 2025, date considérée comme date de sortie de l'entreprise.

Au vu des développements qui précèdent, la société employeuse ne saurait ainsi pas être considérée comme ayant oralement licencié la requérante.

Il y a partant au vu des considérations qui précèdent lieu de débouter PERSONNE1.) de sa demande en réparation du préjudice moral qu'elle aurait subi du fait d'un licenciement abusif ainsi que de sa demande en paiement d'une indemnité compensatoire de préavis.

quant au harcèlement moral

PERSONNE1.) réclame des dommages et intérêts d'un montant de 20.000 euros pour le harcèlement moral qu'elle aurait subi de la part de sa manager, PERSONNE3.).

Elle fait exposer que PERSONNE3.) aurait eu un comportement tyrannique consistant à exercer une pression constante sur le personnel.

Elle aurait dénoncé ces faits auprès de la société employeuse.

En application de l'article L.246-2 du Code du travail le harcèlement moral à l'occasion des relations de travail est défini par toute conduite qui, par sa répétition, ou sa systématisation, porte atteinte à la dignité ou à l'intégrité psychique ou physique d'une personne.

L'article L.246-3 (2) dispose que l'employeur veille à ce que tout harcèlement moral à l'encontre de ses salariés, dont il a connaissance, cesse immédiatement.

Le harcèlement moral se traduit par des agissements répétés qui ont pour objet ou pour effet une dégradation des conditions de travail susceptible de porter atteinte aux droits et à la dignité du salarié, d'altérer sa santé physique ou mentale ou de compromettre son avenir professionnel.

Le harcèlement moral peut encore être défini par des conduites abusives et répétées de toutes origines, externes ou internes à l'entreprise ou à l'institution, qui se manifestent notamment par des comportements, des paroles, des intimidations, des actes, des gestes, des écrits unilatéraux ayant pour objet ou pour effet de porter atteinte à la personnalité, la dignité ou l'intégrité physique ou psychique d'un travailleur lors de l'exécution de son travail, susceptible de mettre

en péril son emploi ou de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant.

Se rend partant coupable de harcèlement moral celui qui a un comportement fautif répété dont le caractère vexatoire, humiliant ou attentatoire à la dignité perturbe l'exécution du travail de la personne qui en est la victime.

Ces définitions insistent sur la faute, le caractère répété du comportement répréhensible et les conséquences qui en résultent pour le salarié.

Il en résulte donc que pour constituer un harcèlement moral, les agissements doivent être répétitifs, de sorte qu'un acte isolé de mauvaise humeur ne saurait être susceptible de constituer un harcèlement.

Les agissements constitutifs du harcèlement à prendre en compte sont notamment les atteintes aux conditions de travail, l'isolement et le refus de communication, l'atteinte à la dignité et la violence verbale, physique ou sexuelle.

En outre, tant le harcèlement vertical, c'est-à-dire d'un supérieur hiérarchique vers un subordonné, que le harcèlement horizontal entre collègues, sont mis en cause.

L'employeur doit ainsi exécuter de bonne foi les contrats de travail et assurer aux salariés des conditions de travail normales.

Il doit ainsi, en tant que seul détenteur du pouvoir de direction et d'organisation, prendre toutes les mesures nécessaires pour prévenir ou faire cesser toute forme de harcèlement moral au sein de son entreprise.

Ainsi, même si l'employeur n'est pas à l'origine du harcèlement, sa responsabilité en tant que chef d'entreprise sera engagée, de sorte qu'il aura tout intérêt à prévenir et à sanctionner tout harcèlement moral au travail.

La charge de la preuve du harcèlement moral du salarié par son employeur ou par ses collègues de travail incombe au salarié.

En l'espèce, PERSONNE1.) a versé en cause un courrier manuscrit non daté. Elle se plaint de PERSONNE3.) sans cependant énoncer des faits précis et concrets.

Lors de l'audience des plaidoiries, PERSONNE1.) a encore renvoyé à deux attestations testimoniales versées en cause.

Dans l'attestation testimoniale rédigée par PERSONNE4.), celle-ci décrit le comportement de PERSONNE3.) envers elle et dans une certaine mesure envers le personnel sans cependant témoigner de faits précis et concrets concernant PERSONNE1.).

La même conclusion s'impose en ce qui concerne le deuxième témoignage de PERSONNE5.) qui n'est pas non plus pertinent alors qu'il ne contient aucune déclaration au sujet des faits de harcèlement moral qu'aurait subi PERSONNE1.).

Dans ces conditions, il convient de retenir que PERSONNE1.) n'a établi ni des faits de harcèlement moral ni un préjudice à hauteur de 20.000 euros.

En conséquence, il convient de débouter PERSONNE1.) de sa demande en paiement de dommages et intérêts du chef de harcèlement moral.

quant au congé

PERSONNE1.) demande encore la condamnation de la partie employeuse à lui payer la somme de 2.167,01 euros au titre d'une indemnité pour jours de congés non pris.

Elle soutient n'avoir pris aucun jour de congé pendant la durée de la relation de travail.

L'article L.233-12 du Code du travail prévoit que 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.

Il incombe à l'employeur, défendeur à une demande en paiement d'une indemnité pour congé non pris, qui se prétend libéré de son obligation en affirmant avoir accordé à son salarié le congé qui lui était dû, d'en rapporter la preuve par la production du livre de congé qu'il est obligé de tenir sinon par d'autres moyens.

En l'espèce, une telle preuve fait défaut.

En l'absence d'une pièce émanant de la société employeuse faisant apparaître le solde des jours de congés non pris à la fin de la relation de travail, il convient de faire droit à la demande de PERSONNE1.) pour le montant réclamé de 2.167,01 euros.

quant aux chèques repas

PERSONNE1.) affirme que les chèques-repas pour les mois de novembre et décembre 2024 ne lui ont pas été remis et demande la condamnation de l'employeur au paiement de la contre-valeur de ces chèques-repas, soit $(22,40 + 58,80) = 81,20$ euros quoique les montants afférents aient été déduits de son salaire.

Au vu des éléments du dossier et en l'absence de contestations de la société employeuse, la demande de PERSONNE1.) en paiement de la contre-valeur des chèques-repas des mois de novembre et décembre 2024 est à déclarer fondée pour le montant réclamé.

quant aux documents

PERSONNE1.) demande tend en outre la condamnation de la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) à lui remettre, sous peine d'astreinte, des documents suivants: la fiche de salaire du mois de janvier 2025, les fiches de salaires rectifiées des mois de juin 2024 à décembre 2024, le formulaire U1 ainsi que le certificat de travail.

Quant aux fiches de salaires rectifiées, elle a fait exposer que l'employeur ne lui aurait jamais remis des fiches de rémunération établies correctement.

Elle demande de condamner la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) à lui délivrer les fiches de salaires conformes depuis le mois de juin 2024, reprenant « l'intégralité des heures prestées, heures supplémentaires et de formation comprises ».

Au vu des éléments du dossier et en l'absence de contestations de la société employeuse, il y a lieu de faire droit à la demande.

Afin d'assurer la remise de documents, il y a lieu d'assortir la condamnation d'une astreinte conformément à l'article 2059 du Code civil.

quant aux demandes accessoires

PERSONNE1.) sollicite encore la condamnation de la partie défenderesse au paiement d'un montant de 3.500 euros du chef d'un préjudice lié aux frais et honoraires d'avocat exposés pour la défense de ses intérêts en justice.

A l'audience du 5 juin 2025, elle s'est rapportée à prudence de justice.

En l'espèce, il y a lieu de rappeler que dans le cadre de la présente procédure, la représentation par voie d'avocat n'est pas obligatoire.

Le tribunal considère dès lors que le choix de la requérante de faire gérer son litige l'opposant à la partie défenderesse par une tierce personne qu'ils rémunèrent ne saurait être opposable à la partie défenderesse.

En effet, il ne s'agit pas d'un préjudice imputable à une faute de la partie adverse, mais d'un choix délibéré dont la requérante doit seul supporter les conséquences.

D'autre part, aucune pièce justificative n'a été versée.

Dans ces conditions, cette demande est à rejeter.

En dernier lieu, PERSONNE1.) a formulé une demande en allocation d'une indemnité de procédure de l'ordre de 2.500 euros.

Eu égard à la nature et au résultat du litige, le tribunal du travail possède les éléments d'appréciation suffisants pour fixer à 250 euros la part des frais non compris dans les dépens qu'il serait inéquitable de laisser à sa charge.

Aux termes de l'article 148 du Nouveau Code de procédure civile, le jugement est exécutoire par provision.

PAR CES MOTIFS

le tribunal du travail de et à Luxembourg

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

reçoit la demande en la pure forme;

se déclare **compétent** pour en connaître;

donne acte à PERSONNE1.) qu'elle renonce à sa demande en indemnisation du préjudice matériel ;

requalifie la relation de travail ayant existé entre PERSONNE1.) et la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) de contrat de travail à durée indéterminée à partir du 10 juin 2024;

dit que PERSONNE1.) ne rapporte pas la preuve d'un licenciement oral intervenu en date du 5 janvier 2025;

déclare non fondées les demandes de PERSONNE1.) en paiement d'une indemnité de préavis et de dommages et intérêts pour préjudice moral, partant en déboute;

déclare non fondée la demande de PERSONNE1.) en paiement de dommages et intérêts pour harcèlement moral, partant en déboute;

déclare fondée la demande de PERSONNE1.) en paiement d'une indemnité pour jours de congés pour le montant de 2.167,01 euros bruts;

déclare fondée la demande de PERSONNE1.) en paiement d'un montant de 81,20 euros nets au titre des chèques-repas;

déclare non fondée la demande de PERSONNE1.) du chef de remboursement de frais et honoraires d'avocat, partant en déboute ;

en conséquence:

condamne la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) à payer à PERSONNE1.) la somme de 2.248,21 euros (deux mille deux cent quarante-huit euros et vingt et un cents) avec les intérêts légaux sur la somme de 2.167,01 euros à partir de la demande en justice jusqu'à solde;

condamne la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) à remettre à PERSONNE1.) la fiche de salaire du mois de janvier 2025, les fiches de salaires rectifiées des mois de juin 2024 à décembre 2024, le formulaire U1 ainsi que le certificat de travail, sous peine d'astreinte de 25 euros par jour de retard depuis le 15^{ème} jour qui suit la notification du jugement à intervenir jusqu'à solde ;

ordonne l'exécution provisoire du présent jugement;

condamne la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) à payer à PERSONNE1.) une indemnité de procédure évaluée au montant de 250 euros;

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

Ainsi fait et jugé par Simone PELLERES, juge de paix directeur adjoint de et à Luxembourg, siégeant comme présidente du tribunal du travail de et à Luxembourg, et les assesseurs prédits, et prononcé, par la présidente à ce déléguée, assistée de la greffière assumée Nathalie SALZIG, en audience publique, date qu'en tête, au prétoire de la Justice de Paix à LUXEMBOURG, et qui ont signé le présent jugement.

s. Simone PELLERES

s. Nathalie SALZIG