

Texte pseudonymisé

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

Rép.no. 3801/25  
L-TRAV-368/25

**JUSTICE DE PAIX DE LUXEMBOURG**

**AUDIENCE PUBLIQUE DU  
LUNDI, 24 NOVEMBRE 2025**

LE TRIBUNAL DU TRAVAIL DE ET A LUXEMBOURG

DANS LA COMPOSITION:

Fakrul PATWARY  
Michèle MERLE  
Monia HALLER  
Joé KERSCHEN

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

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

**PERSONNE1.),**

demeurant à L-ADRESSE1.),

**PARTIE DEMANDERESSE**

comparant par Maître Pierre-Alain HORN, avocat à la Cour, demeurant à Differdange,

**ET:**

**SOCIETE1.) SARL,**

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

## **PARTIE DEFENDERESSE**

comparant par Maître Sandra MAROTEL, avocat à la Cour, demeurant à Luxembourg,

### **EN PRÉSENCE DE:**

## **L'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG,**

pris en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'Emploi sur base de l'article L.521-4 du Code du Travail, représenté par son Ministre d'Etat, établi à L-1341 Luxembourg, 2, Place de Clairefontaine,

comparant par Maître Amel HAMMAD, avocat, en remplacement de Maître Emmanuel REVEILLAUD, avocat à la Cour, les deux demeurant à Luxembourg.

---

## **PROCEDURE :**

L'affaire a été introduite par requête - annexée à la présente minute - déposée au greffe de la Justice de paix de Luxembourg en date du 11 juin 2025, sous le numéro 368/25.

Sur convocations émanant du greffe, les parties ont été convoquées à l'audience publique du 21 juillet 2025. L'affaire a ensuite subi deux remises et a été utilement retenue à l'audience publique du 22 octobre 2025 à laquelle les parties ont été entendues en leurs moyens et conclusions.

A l'appel de la cause à l'audience publique du 22 octobre 2025, Maître Pierre-Alain HORN s'est présenté pour PERSONNE1.), tandis que Maître Sandra MAROTEL s'est présentée pour la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) SARL (ci-après « la société SOCIETE1. »). L'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, pris en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'Emploi, a comparu par Maître Amel HAMMAD en remplacement de Maître Emmanuel REVEILLAUD.

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

## **JUGEMENT QUI SUIT :**

### **1. Faits**

PERSONNE1.) a été engagé en qualité de « *Convoyeur* » auprès de la société SOCIETE1.) et ce par contrat de travail à durée déterminée signé le 9 septembre 2024 et avec effet au 9 septembre 2024 et fin au 31 janvier 2025.

Le contrat a été conclu pour une durée de 5 mois en remplacement d'PERSONNE2.) en congé parental.

Le contrat de travail a été renouvelé le 23 janvier 2025 par un avenant du même jour et avec une date d'expiration au 30 avril 2025.

Le 30 avril 2025, à la fin de la journée de travail, la société SOCIETE1.) a demandé à PERSONNE1.) de restituer tous les effets de l'entreprise et de quitter les lieux, au motif que son contrat de travail est arrivé à échéance.

Par courrier du 21 mai 2025, PERSONNE1.) a contesté la fin du contrat de travail.

En date du 6 juin 2025, la société SOCIETE1.), étant convaincue d'avoir respecté toutes les dispositions légales, a confirmé ne pouvoir donner aucune suite au prédit courrier.

## **2. Prétentions et moyens des parties**

### **2.1. PERSONNE1.)**

Par requête déposée au greffe du Tribunal du travail de et à Luxembourg en date du 11 juin 2025, PERSONNE1.) a fait convoquer la société SOCIETE1.) devant le Tribunal du travail de céans.

Il demande de voir requalifier en contrat de travail à durée indéterminée son contrat de travail du 9 septembre 2024, sinon l'avenant au contrat de travail daté au 23 janvier 2025 pour les raisons suivantes :

- à titre principal, pour absence d'objet et/ou défaut de justification, conformément à l'article L. 122-1 et suivants du Code du travail, ainsi que de l'article L. 122-9 du Code du travail, sans préjudice des bases légales exactes ;
- à titre subsidiaire, pour non-respect de la période d'attente de l'article L.122-7 du Code du travail, conformément à l'article L. 122-9 du Code du travail, sans préjudice des bases légales exactes.

Il demande de déclarer que le licenciement intervenu oralement en date du 30 avril 2025 est un licenciement avec effet immédiat.

Par conséquent le licenciement avec effet immédiat est à déclarer abusif.

Il demande donc la condamnation de la société SOCIETE1.) aux montants suivants avec les intérêts légaux à partir du 30 avril 2025, date du licenciement, sinon à compter de la demande en justice, sinon à partir du jugement à intervenir jusqu'à solde :

- indemnité compensatoire de préavis [2 mois x 3.300.- euros + 20 x 10,50.- euros (chèque-repas) x 2 mois]	7.020.- euros brut
- indemnité compensatoire de congé non pris (3.300.- euros / 173 x 8 x 7,33 + 3.300.- euros / 173 x 8 x 2,16)	1.777,81.- euros brut
- solde de 39 chèques-repas (39 x 10,50.- euros)	409,50.- euros brut
- prime promise pour la période de septembre 2024 à avril 2025 inclus, soit 8 mois	1.600.- euros brut
- dommage moral pour atteinte à la dignité et pour rupture illégale et injustifié du contrat de travail	2.500.- euros brut
- dommage matériel pour rupture illégale et injustifiée du contrat de travail	10.530.00.- euros brut

Il demande encore la majoration du taux d'intérêt légal de trois points après l'écoulement d'un délai de trois mois suivant la notification du jugement à intervenir.

Il demande finalement la condamnation de son ancien employeur à lui payer une indemnité de procédure de 2.000.- euros sur base de l'article 240 du Nouveau Code de procédure civile et sa condamnation aux frais et dépens de l'instance.

L'exécution provisoire du jugement à intervenir est également sollicitée.

Il réclame finalement la déclaration du jugement en commun à l'ETAT.

PERSONNE1.) expose que son contrat de travail initial aurait été conclu pour une durée de 5 mois et en vue de remplacer PERSONNE2.) qui serait parti en congé parental.

Or, ce serait en contradiction des accords verbaux qu'un contrat de travail à durée déterminée aurait été conclu lors de l'embauche, alors que l'employeur, représenté par PERSONNE3.), lui aurait annoncé qu'un contrat à durée indéterminée serait conclu. Lors de l'embauche, PERSONNE3.) aurait justifié ce changement en raison de l'existence préalable d'un poste de remplacement déclaré à l'ADEM. Il aurait encore promis à PERSONNE1.) que son contrat de travail serait transformé en contrat à durée indéterminée à l'issue du congé parental d'PERSONNE2.).

PERSONNE1.) aurait remarqué de nombreux manquements de son employeur, tel que l'absence de versements de la prime au mérite mensuelle de 200.- euros, qui aurait été prévue lors de l'embauche, ainsi que des erreurs récurrentes sur les bulletins de salaires en matière de chèques-repas et de décompte de congés.

Il conteste que son contrat de travail ait pris fin le 30 avril 2025. Estimant que son contrat de travail serait en réalité un contrat de travail à durée indéterminée, il a informé son employeur qu'il devait être réintégré à son poste auprès de son ancien employeur.

Il explique que la justification de son premier contrat de travail aurait été de remplacer PERSONNE2.) en congé parental. Or, cette justification se serait éteinte le 31 janvier 2025, date de retour du salarié remplacé, de sorte que l'avenant au contrat de travail à durée déterminée n'aurait plus aucun fondement légal à partir du 1<sup>er</sup> février 2025.

Cet avenant ne serait pas un simple renouvellement et constituerait une violation manifeste des dispositions des articles L. 122-1 et suivants du Code civil. D'ailleurs, l'objet du contrat serait l'emploi en qualité de convoyeur, soit une exécution d'une tâche précise et non durable. L'employeur aurait donc bien eu l'intention de pourvoir durablement à un emploi lié à l'activité normale et permanente de l'entreprise. Il y aurait donc lieu de requalifier le contrat de travail à durée déterminée ou son avenant en raison des violations à l'article L. 122-9 du Code du travail, alors que tout contrat conclu en méconnaissance des règles impératives sur les contrats à durée déterminée serait réputé à durée indéterminée.

A titre subsidiaire, l'employeur ne pourrait pas pour le même poste, recourir à un contrat à durée déterminée avant l'expiration d'une période égale à un tiers de la durée du contrat initial.

Or, la société SOCIETE1.) aurait conclu un avenant daté au 23 janvier 2025 avant l'échéance du contrat initial.

Etant donné que la société SOCIETE1.) a demandé à PERSONNE1.) de restituer tous les effets de l'entreprise et de quitter le lieu de travail en date du 30 avril 2025, cette demande serait à considérer comme un licenciement avec effet immédiat. L'effet immédiat devant être motivé, un licenciement oral serait abusif, ce qui serait le cas en l'espèce.

A l'audience du 22 octobre 2025 PERSONNE1.) fournit des explications quant aux montant réclamés.

Quant à l'indemnité compensatoire de congés non pris, il explique que ses congés auraient été payés, sauf ses congés durant le préavis de 2 mois. Il diminue donc sa demande pour le montant de 659,24.- euros brut.

Quant au préjudice matériel, il diminue sa demande au montant de 2.397,36.- euros, alors qu'il aurait perçu des indemnités de chômage pour les mois de mai, juin et juillet à hauteur de 8.532,64.- euros.

## **2.2. La société SOCIETE1.)**

La société SOCIETE1.) expose qu'il s'agit d'un litige dans le cadre d'un contrat à durée déterminée avec une clause de renouvellement, qui serait parfaitement légal. Ce contrat serait temporaire, car le but aurait été de remplacer un salarié parti en congé parental.

Le 23 janvier 2025, elle aurait procédé à un renouvellement du contrat à durée déterminée. Elle informe le tribunal que le salarié remplacé serait revenu travailler le 31 janvier 2025.

La société SOCIETE1.) explique qu'elle aurait fait face à des maladies dans la société et qu'elle aurait voulu accorder un temps de réacclimatation au salarié revenant du congé parental. Ce serait la raison pour laquelle, le contrat de travail de PERSONNE1.) aurait été prolongé de trois mois.

La prolongation ayant eu lieu sur base d'un contrat à durée déterminée, le prédit contrat aurait pris fin le 30 avril 2025. La société SOCIETE1.) aurait donc informé PERSONNE1.) que son travail serait terminé et par la suite elle aurait fait sortir le requérant du centre commun de la sécurité sociale eu égard à la fin de la relation de travail.

Contrairement aux plaidoiries adverses, il ne serait pas question d'un second contrat à durée déterminée, de sorte qu'il n'y aurait pas lieu de respecter une quelconque période de carence, alors qu'il serait question d'un simple renouvellement, ce qui serait parfaitement possible.

Il y aurait par conséquent lieu de rejeter toutes les demandes adverses.

Subsidiairement, à supposer que la relation de travail soit requalifiée en contrat à durée indéterminée, il n'y aurait pas eu de licenciement. En effet, la requalification constituerait la seule sanction, alors qu'il y aurait une absence de volonté claire et manifeste de l'employeur de licencier. Selon la jurisprudence, il ne serait pas possible de partir du principe qu'il y aurait eu un licenciement.

D'ailleurs, PERSONNE1.) devrait établir qu'il aurait informé son supérieur et qu'il resterait à la disposition de son employeur.

Même s'il y aurait requalification du contrat, il n'y aurait pas de licenciement et le contrat aurait pris fin le dernier jour de l'avenant soit au 30 avril 2025.

Quant aux prétentions adverses, qu'il y aurait eu des accords verbaux quant au contrat à durée indéterminée, la société SOCIETE1.) explique que le salarié aurait signé le contrat à durée déterminée et l'avenant, de sorte qu'il y aurait donné son approbation.

La société SOCIETE1.) conteste tous les postes de préjudices.

Quant aux chèques-repas, la société SOCIETE1.) explique que PERSONNE1.) aurait été en congé de maladie, c'est pourquoi il n'aurait pas eu droit à des chèques repas, qui sont prévus uniquement pour les jours effectivement travaillés.

Quant au préjudice matériel, aucune recherche d'emploi ne serait versée de sorte qu'il y aurait lieu de rejeter la demande.

La société SOCIETE1.) réclame reconventionnellement une indemnité de procédure de 750.- euros sur base de l'article 240 du Nouveau Code de procédure civile.

En réponse aux plaidoiries adverses et quant à la déclaration de sortie, la société SOCIETE1.) explique que la désaffiliation se fait automatiquement, alors que le contrat aurait pris fin. Il ne serait partant pas question d'un acte non-équivoque.

### **2.3. L'ETAT**

A l'audience du 22 octobre 2025, L'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, pris en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'emploi (ci-après l'ETAT), a demandé sur base de l'article L.521-4 du Code du travail la condamnation de la partie mal fondée au litige, à lui rembourser le montant de 14.282,90.- euros brut avec les intérêts légaux tels que de droit, qu'il a versé à PERSONNE1.) à titre d'indemnités de chômage depuis le 2 mai 2025 jusqu'à septembre 2025.

### **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<sup>e</sup> éd. 2012, p.108).

#### **3.2. Quant à la qualification des relations contractuelles entre parties**

PERSONNE1.) demande la requalification de son contrat de travail initial du 9 septembre 2024, sinon de l'avenant du prédit contrat de travail daté du 23 janvier 2025 en contrat à durée indéterminée, au motif que certaines dispositions exigées par l'article L.122-1 du Code du travail feraient défaut : le contrat ne comporterait pas d'objet et il ne ferait pas ressortir la nécessité du caractère temporaire de l'emploi, un emploi de convoyeur n'étant pas une tâche précise et non durable. La sanction de l'article 122-9 est la requalification du contrat à durée indéterminée, « *et par conséquent il y a licenciement avec effet immédiat abusif* ».

La société SOCIETE1.) fait valoir que si, le cas échéant, il y avait lieu de requalifier le contrat de travail à durée déterminée ou son avenant en contrat à durée indéterminée, il n'existerait toutefois

pas de licenciement, soit d'acte de congédiement, alors qu'il faudrait un acte non-équivoque faisant ressortir la volonté de l'employeur de licencier PERSONNE1.). Elle expose d'ailleurs que la désaffiliation auprès du CCSS serait automatique, alors que le contrat de travail à durée déterminée aurait pris fin le 30 avril 2025. La désaffiliation ne serait partant pas un tel acte manifestant la volonté non équivoque de l'employeur de licencier. Enfin, la requalification serait la seule sanction, et il n'y aurait pas de licenciement abusif automatique du seul fait de la requalification, le salarié devant encore se mettre à disposition de son employeur pour reprendre son poste.

### **3.3. Quant à la nature de la relation de travail entre parties**

L'article L.122-1 (1) du Code du travail dispose que « (1) *Le contrat de travail à durée déterminée peut être conclu pour l'exécution d'une tâche précise et non durable ; il ne peut avoir pour objet de pourvoir durablement à un emploi lié à l'activité normale et permanente de l'entreprise.* ».

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

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.122-2 (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). »*

En l'espèce, le contrat de travail du 9 septembre 2024 indique une durée limitée, jusqu'au 31 janvier 2025 en tant que convoyeur, pour remplacer un salarié en congé parental. Il stipule expressément que :

*« Le contrat de travail est conclu pour une durée déterminée de 5 mois en remplacement de Monsieur PERSONNE2.) en congé parental. »*

Le cas d'espèce est expressément prévu par le Code du travail suivant son l'article L.122-1 (2), 1. :

*« (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 (...) ».*

Le nom du salarié absent est d'ailleurs renseigné et il n'est pas contesté qu'PERSONNE2.) était également convoyeur.

Il s'ensuit que le contrat de travail du 9 septembre 2024 respecte les dispositions de l'article L. 122-1 du Code du travail.

PERSONNE1.) soutient que le renouvellement du contrat à durée déterminée serait impossible, sinon que le contrat n'aurait plus d'objet, alors que le salarié remplacé temporairement serait retourné de son congé parental le 1<sup>er</sup> février 2025.

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. »*

Le contrat de travail du 9 septembre 2024 prévoit en son article 4 *« Art. 4 Renouvellement »*, expressément le renouvellement, de sorte qu'il est permis.

Quant à l'avenant n°1 du contrat de travail signé le 23 janvier 2025, PERSONNE1.) reproche les mêmes violations que celles reprochés au contrat de travail initial.

Le prédit contrat stipule :

*« Il est conclu le présent avenant relatif au contrat de travail à durée déterminée du 19 septembre 2024. Les parties ont décidé de renouveler le précité contrat de travail pour une nouvelle durée déterminée.*

- 1. Les termes du présent avenant produisent leur effet à partir du 1<sup>er</sup> février 2025.*
- 2. Le renouvellement prend effet le 1<sup>er</sup> février 2025 et prend fin le 30 avril 2025 inclus de plein droit sans préavis.*

*Toutes les autres dispositions du contrat de travail du 19 septembre 2024 restent en vigueur. »*

Le tribunal constate que les parties ont commis une erreur matérielle en se référant à un contrat du 19 septembre 2024, au lieu du contrat du 9 septembre 2024, liant les parties.

Les stipulations de l'avenant du contrat de travail faisant référence aux dispositions du contrat de travail initial, il y a lieu de s'y référer.

Le contrat de travail du 9 septembre 2024 stipule que l'employeur a recours à un contrat de travail à durée déterminée afin de pourvoir à un remplacement de salarié.

Or, il ressort des plaidoiries à l'audience qu'PERSONNE2.), le salarié remplacé, est retourné au travail le 31 janvier 2025.

La société SOCIETE1.) ne conteste par le retour de prédit employé, mais soutient qu'il aurait voulu accorder un temps de réacclimatation au salarié retournant du congé.

Aucun mot n'est dit en ce sens dans l'avenant du contrat du travail signé le 23 janvier 2025.

Il s'ensuit que l'objet du contrat a disparu en date du 1<sup>er</sup> février 2025, soit lors de la prise d'effet de l'avenant au contrat de travail.

L'indication de l'objet du contrat ne répond pas aux exigences de précision requises par l'article L.122-1 précité du Code du travail.

S'y ajoute qu'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.

Il ne s'agit également plus d'une tâche précise et non durable, si le salarié pourvoit un poste dont l'objet n'est pas défini.

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. »*

Dans les conditions ainsi exposées, il y a lieu, par application de l'article L.122-9 du Code du travail, de requalifier l'avenant au contrat de travail à durée déterminée du 23 janvier 2025 en contrat de travail à durée indéterminée.

### **3.4. Quant à la fin de la relation de travail**

Si, en vertu de l'article L. 122-9 du Code du travail, le 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, à titre de sanction, à requalifier en contrat de travail à durée indéterminée, il ne saurait en être déduit que l'employeur a procédé à

un licenciement, alors que tout licenciement doit procéder de la volonté claire et manifeste de l'employeur. Or, [...] la preuve d'une initiative exprimée par l'employeur de mettre un terme à la relation de travail liant les parties fait défaut (Cour, 8<sup>ème</sup> ch., 2 juillet 2015, rôle n° 39661).

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

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 illégal. 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 (Cour 8<sup>ème</sup> ch., 17 mai 2018, *préc.*).

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.

Le Tribunal constate qu'il n'y a pas eu de lettre de licenciement de la part de l'employeur, ni de démission donnée par la salariée, ni de résiliation d'un commun accord au sens de la loi sur le contrat de travail, c'est-à-dire rédigée en double exemplaire.

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 21 mai 2025 à la société employeuse en exigeant qu'il soit réintégré endéans huitaine, mais toujours est-il que ce courrier a été adressé à la société SOCIETE1.) le 21 mai 2025, soit plus de 3 semaines après la date considérée comme date de sortie de l'entreprise, soit le 30 avril 2025.

Il ne peut être retenue que la prédite injonction à l'employeur constitue une information quant à sa mise à disposition au profit de l'employeur, alors que PERSONNE1.) a sollicité et obtenu des allocations de chômage pour les mois de mai à septembre 2025.

Dans les conditions ainsi exposées, il y a lieu de retenir que la fin des relations contractuelles de travail entre PERSONNE1.) et la société SOCIETE1.) au 30 avril 2025 n'est pas constitutive d'un licenciement abusif.

### **3.5. Quant aux demandes indemnitaires**

#### **3.5.1. Indemnité compensatoire de préavis, chèques repas durant le préavis, préjudice matériel et préjudice moral**

En l'absence d'un licenciement déclaré abusif par le Tribunal, les demandes de PERSONNE1.) en paiement d'une indemnité compensatoire de préavis de 2 mois, ainsi que de chèques repas durant ces deux mois, de dommages et intérêts pour préjudice moral et pour préjudice matériel ne sont pas fondées et par conséquent à rejeter.

#### **3.5.2. Indemnité pour congés légaux non pris**

PERSONNE1.) a initialement demandé le paiement de 1.777,81.- euros à titre d'indemnité pour jours de congés non pris.

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.

Il résulte des plaidoiries à l'audience et des pièces versés par la société SOCIETE1.) que l'indemnité de congé non pris a été payé pour le montant de 1.118,57.- euros brut.

PERSONNE1.) a d'ailleurs diminué sa demande au montant de 659,24.- euros brut et réclame plus que les congés durant le préavis de 2 mois.

Le tribunal n'ayant pas accordé d'indemnité compensatoire de préavis, PERSONNE1.) ne peut réclamer des congés prétendument accumulés durant le préavis non-accordé par le tribunal, de sorte qu'il y a lieu de rejeter cette demande pour être non fondée.

### **3.5.3. Chèques repas**

PERSONNE1.) réclame le paiement de 8 chèques repas en septembre 2024, 12 en février 2025, 8 pour le mois de mars 2025, ainsi que 11 pour le mois d'avril 2025 pour un total de 39 chèques repas, d'une valeur unitaire de 10,50.- euros et pour un montant total de 409,50.- euros.

L'article 6 « Rémunération » du contrat de travail du 9 septembre 2024 stipule ce qui suit :

*« En outre, le Salarié aura droit à l'attribution de 20 chèques-repas par mois d'une valeur de 10,50.- euros. »*

La société SOCIETE1.) soutient que PERSONNE1.) aurait obtenu moins de chèques-repas pour les mois reprochés pour la simple raison qu'il se serait retrouvé en congé de maladie. Or, les chèques-repas serviraient uniquement à payer des repas durant la journée de travail, de sorte que ces chèques ne seraient pas redûs.

Conformément aux plaidoiries de la société SOCIETE1.), le chèque-repas a pour objet de permettre au salarié de prendre un repas principal au cours d'une journée de travail.

Le salarié ne peut prétendre au paiement de la contrepartie de chèques-repas pour des mois, ou journées où il se trouvait en arrêt de travail.

Les fiches de salaires versés font ressortir des congés de maladie en février 2025, mars 2025, ainsi qu'en avril 2025, de sorte qu'il y a lieu de rejeter la demande en paiement de chèque-repas pour les prédicts mois.

La fiche de salaire de septembre 2024 ne fait pas ressortir un quelconque congé pour cause de maladie en septembre 2024, de sorte qu'il y a lieu d'accorder 8 chèques-repas d'une valeur de 10,50.- euros unitaire pour un total de 84.- euros brut.

### **3.5.4. Prime de mérite mensuelle**

PERSONNE1.) soutient qu'une prime de mérite à hauteur de 200.- euros par mois aurait été convenu avec PERSONNE4.), chef d'atelier, et PERSONNE3.), directeur de l'établissement.

La possibilité d'une prime, gratification ou autre est prévue par le contrat de travail.

Or, la prime de mérite de 200.- prémentionnée ne figure pas expressément au contrat de travail du 9 septembre 2024.

Sur question expresse du tribunal, PERSONNE1.) a indiqué qu'il serait question d'un accord oral.

Tel qu'exposé à titre préliminaire, il appartient à PERSONNE1.) de prouver sa prétention.

En l'espèce, aucune pièce versée à l'appréciation du tribunal ne permet de constater l'existence d'un tel accord, de sorte qu'il y a lieu de rejeter cette demande.

### **3.6. Quant à la demande de l'État du Grand-Duché de Luxembourg**

L'État du Grand-Duché de Luxembourg, pris en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'emploi, demande, sur base de l'article L.521-4 du Code du travail, la condamnation de la partie mal fondée au litige, à lui rembourser le montant de 14.282,90.- euros brut avec les intérêts légaux tels que de droit, qu'il a versé à PERSONNE1.) à titre d'indemnités de chômage depuis le 2 mai 2025 jusqu'à septembre 2025.

L'article L.521-4 (5) du Code du travail dispose que « *le jugement ou l'arrêt déclarant abusif le licenciement du salarié condamne l'employeur à rembourser au Fonds pour l'emploi les indemnités de chômage par lui versées au salarié pour la ou les périodes couvertes par les salaires, traitements ou indemnités que l'employeur sera tenu de verser en application du jugement ou de l'arrêt* ».

En l'espèce, le présent jugement n'opère pas de déclaration de licenciement abusif, de sorte qu'à défaut de base légale prévoyant le recours de l'État dans les circonstances données, la demande de ce dernier est à rejeter comme n'étant pas fondée.

#### **4. Demandes accessoires**

##### ***- Indemnité de procédure***

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

Les parties n'ayant pas établi la condition d'iniquité prévue par la loi, leurs demandes respectives sont à déclarer non fondées.

##### ***- Demande en 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 de l'instance***

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

### **PAR CES MOTIFS :**

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

**reçoit** la demande en la pure forme ;

**donne acte** à PERSONNE1.) qu'il diminue sa demande d'indemnité pour congé non pris au montant de 659,24.- euros brut ;

**donne acte** à PERSONNE1.) qu'il diminue sa demande en indemnisation de son préjudice matériel au montant de 2.397,36.- euros brut ;

**donne acte** à l'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, pris en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'emploi, qu'il exerce un recours sur base de l'article L.521-4 du Code du travail ;

**dit, par requalification**, que PERSONNE1.) se trouvait sous contrat de travail à durée indéterminée avec la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) SARL ;

**dit** que PERSONNE1.) ne rapporte pas la preuve d'un licenciement oral intervenu en date du 30 avril 2025 ;

**dit** que la fin des relations contractuelles de travail entre PERSONNE1.) et la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) SARL au 30 avril 2025 n'est pas constitutive d'un licenciement abusif ;

**dit non fondées** les demandes de PERSONNE1.) en paiement d'une indemnité compensatoire de préavis de 2 mois, ainsi que des chèques-repas durant ces deux mois, de dommages et intérêts pour préjudice moral et de dommages et intérêts pour préjudice matériel, **partant en déboute** ;

**dit non fondée** la demande de PERSONNE1.) en paiement d'une indemnité pour congé non pris durant le préavis, **partant en déboute** ;

**dit fondée** la demande de PERSONNE1.) en paiement de chèque-repas pour le mois de septembre 2024 ;

**condamne** la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) SARL à payer à PERSONNE1.) le montant de **84.- euros brut**, avec les intérêts légaux à partir de la demande en justice et avec majoration du taux d'intérêt légal de trois points à partir du troisième mois qui suit la notification du présent jugement jusqu'à solde ;

**dit non fondée** la demande de PERSONNE1.) en paiement d'une prime de mérite mensuelle, **partant en déboute** ;

**dit non fondée** la demande de l'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, pris en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'emploi, basée sur l'article L.521-4 du code du travail, **partant en déboute** ;

**rejette** les demandes respectives des parties en allocation 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 à exécution provisoire du présent jugement ;

**condamne** la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) SARL 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