Texte pseudonymisé

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

Répertoire no. : 109/2025
E-TRAV-109/23

Audience publique du 14 janvier 2025

Le tribunal du travail d'Esch-sur-Alzette, arrondissement judiciaire et Grand-Duché de Luxembourg, a rendu le jugement qui suit :

Dans la cause entre :

PERSONNE1.), demeurant à B-ADRESSE1.),

- partie demanderesse -, comparant par Maître Karine BICARD, avocat à la Cour, demeurant à Esch-sur-Alzette,

et :

la société SOCIETE1.), établie et ayant son siège social à L-ADRESSE2.), inscrite au registre de commerce et des sociétés sous le numéro NUMERO1.), représentée par son gérant actuellement en fonctions,

- partie défenderesse -, comparant par Maître Jade MADERT, en remplacement de Maître Christian JUNGERS, avocats à la Cour, les deux demeurant à Luxembourg.

Faits:

L'affaire fut introduite suivant requête déposée au greffe du tribunal du travail d'Esch-sur-Alzette en date du 25 avril 2023, laquelle requête demeure annexée à la minute du présent jugement.

Les parties furent convoquées par la voie du greffe à comparaître devant le tribunal du travail d'Esch-sur-Alzette à l'audience publique du 16 mai 2023, date à laquelle l'affaire fut refixée au 3 octobre 2023, date à laquelle l'affaire fut refixée au 19 décembre 2023, date à laquelle l'affaire fut refixée au 12

mars 2024, date à laquelle l'affaire fut refixée au 11 juin 2024, date à laquelle l'affaire fut refixée au 8 octobre 2024, date à laquelle l'affaire fut refixée au 17 décembre 2024, date à laquelle l'affaire fut utilement retenue.

A cette audience publique les mandataires des parties furent entendus en leurs conclusions.

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

jugement

qui suit:

Par requête déposée au greffe le 25 avril 2023, PERSONNE1.) a fait convoquer la société SOCIETE1.) afin de voir requalifier le contrat de prestation de service en contrat de travail à partir du 23 décembre 2018 et ce jusqu'au 31 décembre 2022. Elle a encore demandé au tribunal de condamner la société défenderesse à établir à son profit les fiches de salaire et les déclarations d'entrée et de sortie auprès du Centre Commun de la Sécurité Sociale, le tout endéans un délai de 48 heures du prononcé du jugement à intervenir, sous peine d'astreinte de 500.- euros par jour de retard.

PERSONNE1.) a encore conclu à la condamnation de la partie défenderesse à lui rembourser la part patronale des cotisations sociales décaissées à tort pour un montant total de 25.348,81.- euros par elle entre le 1er janvier 2019 et le 31 décembre 2022 ainsi que les impôts sur le chiffre d'affaires pour un montant total de 10.604,80.- euros pour l'année 2021 et pm pour l'année 2022 et à établir les retenues correspondantes du 23 décembre 2018 au 31 décembre 2022, le tout endéans un délai de 48 heures du prononcé du jugement à intervenir, sous peine d'astreinte de 500.- euros par jour de retard.

Elle a encore conclu à la condamnation de la société SOCIETE1.) à rembourser la TVA indûment payée par elle pour un montant de 19.980,78.- euros pour l'année 2021 et pm pour l'année 2022, ainsi que les frais de déplacement et d'usure de son véhicule, les frais de sous-location du bureau, les frais de secrétariat, de télécopie, de téléphone pour la période du 23 décembre 2018 au 31 décembre 2022 d'un montant total de 51.718.- euros, endéans un délai de 48 heures du prononcé du jugement à intervenir, sous peine d'astreinte de 500.- euros par jour de retard.

Finalement, la requérante a encore sollicité l'allocation d'une indemnité de procédure de 3.500.- euros sur base de l'article 240 du nouveau code de procédure civile et a conclu à la condamnation de la partie défenderesse aux frais et dépens de l'instance.

Moyens et prétentions des parties

La requérante expose qu'elle a été engagée en date du 23 décembre 2018 suivant contrat de prestation de services par la société SOCIETE1.). Il aurait

été convenu entre parties qu'elle travaillerait sur le secteur 14, c'est-à-dire sur le canton d'Esch-sur-Alzette. Ce contrat de prestation de services aurait été résilié en date du 15 décembre 2022 avec effet au 31 décembre 2022.

PERSONNE1.) explique qu'elle avait travaillé auparavant en tant que salariée de la société SOCIETE2.), déclarée en faillite en 2018. La maison mère de la société SOCIETE2.), à savoir la société SOCIETE1.), aurait alors proposé à la requérante à continuer à travailler sous un statut qui serait à qualifier de faux indépendant.

La requérante conclut à la requalification de la relation entre parties en contrat de travail, en invoquant qu'elle se serait trouvée sous un lien de subordination à l'égard de la société SOCIETE1.), qu'elle aurait été obligée d'exécuter un travail au profit de son employeur et que son travail exécuté aurait été rémunéré par la partie défenderesse par le biais de commissions.

De son côté, la partie défenderesse soulève in limine litis l'incompétence matérielle du tribunal du travail pour connaître du litige.

Elle considère qu'elle n'était pas liée à la requérante par un contrat de travail, justifiant seul la compétence du tribunal du travail. Les critères nécessaires à la qualification du contrat de travail feraient défaut en l'espèce.

Au fond, au cas où le tribunal du travail devait se déclarer compétent pour connaître du litige, la partie défenderesse se rapporte à prudence de justice quant à la demande relative aux fiches de salaire et aux déclarations d'entrée et de sortie auprès du Centre Commun de la Sécurité Sociale.

Elle conteste les autres demandes formulées par la requérante au motif qu'elles ne seraient pas justifiées et pas ventilées.

A titre reconventionnel, la société SOCIETE1.) sollicite l'allocation d'une indemnité de procédure de 2.000.- euros sur base de l'article 240 du nouveau code de procédure civile.

<u>Motifs de la décision</u>

Aux termes de l'article 25 alinéa 1er du nouveau code de procédure civile, « *Le tribunal du travail est compétent pour connaître des contestations relatives aux contrats de travail, aux contrats d'apprentissage et aux régimes complémentaires de pension qui s'élèvent entre les employeurs, d'une part, et leurs salariés, d'autre part, y compris celles survenant après que l'engagement a pris fin.* »

La compétence du tribunal du travail n'existe que tant que la demande prend son origine dans un contrat de louage de service caractérisé par un lien de subordination.

Il est vrai que la qualification faite par les parties, si elle constitue un indice important concernant la volonté des parties, ne lie pas le juge, qui doit

analyser l'intégralité des stipulations contractuelles ainsi que les relations effectives entre parties pour apprécier sa compétence.

Le contrat de travail ou d'emploi s'analyse en effet en substance comme la convention par laquelle une personne s'engage à mettre son activité à la disposition d'une autre, sous la subordination de laquelle elle se place, moyennant une rémunération.

Le contrat de travail se détermine partant par trois éléments caractéristiques.

Pour apprécier s'il y a existence ou absence du lien de subordination, le juge doit prendre en considération non seulement les termes de la convention intervenue entre parties et les obligations qui en découlent, mais encore tous les indices fournis par la situation particulière des parties dans laquelle doit s'intégrer le lien de subordination et desquels peut se dégager la véritable intention des parties.

La subordination juridique consiste en ce que le salarié se trouve placé sous l'autorité de son employeur qui lui donne des ordres concernant la prestation du travail, en contrôle l'accomplissement et en vérifie les résultats (cf. Guide pratique du droit du travail, M. Feyereisen, p.7).

Plus que dans une simple exécution obligatoire de la part du salarié, la subordination trouve sa véritable expression juridique dans les prérogatives de l'autre partie, dans le véritable pouvoir de direction que l'employeur tire de la situation instaurée. Cette subordination n'exige pas des critères rigides et immuables et les degrés de contrôle et de direction de l'employeur s'examinent notamment par rapport à la nature du travail exécuté (C.S.J., 5 juin 2014, numéroNUMERO2.) du rôle).

Il existe un lien de subordination du moment que l'employeur règle le travail du préposé en obligeant celui-ci à exercer sa tâche dans un lieu précis, à des heures et dans ces conditions spécifiées (cf. C.S.J., 28 avril 2005, n°29348).

Le lien de subordination ne se présumant pas, il appartient à la requérante, se prévalant de l'existence d'un contrat de travail et donc de la subordination juridique, de prouver l'existence de ces caractéristiques. Il appartient dès lors à PERSONNE1.) d'établir par tous moyens de preuve l'existence de la relation de travail alléguée avec la société SOCIETE1.) SARL.

Il est constant en cause qu'en date du 23 décembre 2018 les parties ont signé un contrat intitulé « contrat de prestations de services ».

En l'espèce, la requérante prétend qu'elle était obligée de travailler conformément aux directives de l'employeur. Elle n'aurait pas eu la possibilité de choisir librement sa clientèle. Aux termes du contrat conclu entre parties, tous les six mois, un état des ventes par client était fait et tous les clients non visités hors secteur lui étaient retirés. En outre, elle aurait été contrainte de remettre tous les jours un rapport sur l'accomplissement des prestations.

PERSONNE1.) soutient encore avoir été obligée d'acheter son matériel de démonstration qu'elle n'aurait pas pu choisir librement. L'employeur lui aurait en outre imposé de louer un bureau auprès d'elle et d'avoir recours à une fiduciaire déterminée.

Finalement, elle se base sur un compte-rendu d'une réunion d'évaluation du 4 avril 2022 pour soutenir que le lien de subordination entre elle et la société SOCIETE1.) serait établi à suffisance.

A l'instar de la partie défenderesse, le tribunal constate que ces éléments ne permettent cependant pas de conclure à l'existence d'un lien de subordination entre parties.

Force est de constater qu'en l'espèce la requérante reste en défaut de prouver qu'elle a exercé son travail sous la subordination de la partie défenderesse ou qu'elle a reçu un quelconque ordre quant à l'exécution de son travail.

PERSONNE1.) ne soutient pas qu'elle ait été obligée de respecter un certain horaire imposé par la partie défenderesse ou qu'elle ait dû exercer son travail dans un lieu déterminé. De même elle n'avait pas besoin de demander l'autorisation de s'absenter pour raison de congé.

Aucun élément du dossier ne permet de conclure à une exécution d'un travail de la part de la requérante sous l'ordre et la surveillance de la partie défenderesse.

Elle était dès lors libre d'organiser son travail comme elle voulait sans en rendre compte à la société SOCIETE1.).

A cela s'ajoute que la requérante disposait d'une autorisation d'établissement, qu'elle était affiliée à la TVA et qu'elle établissait ses factures adressées à la partie défenderesse en ajoutant un taux de 17% de TVA à ses commissions réclamées.

Le fait qu'elle devait rédiger des rapports journaliers ne démontre pas à lui seul un lien de subordination. En effet, tout prestataire doit justifier de ses prestations, des mission accomplies avec les problèmes rencontrés, ainsi que de sa présence facturée, sans que cela implique un lien de subordination ou un contrat de travail (cf. C.S.J., CAL-2021-00710, du 26 octobre 2023).

La requérante entend encore établir son statut de salarié en faisant valoir que son travail a été évalué par un « manager » qui lui donnait des objectifs à atteindre. Or, à l'instar de la partie défenderesse, le tribunal constate que lesdits rapports de visite sont établis par une société tierce, à savoir la société SOCIETE3.) et qu'il ne résulte d'aucun élément du dossier que la société SOCIETE1.) aurait obligé la requérante d'avoir recours à cette société.

En outre, la requérante reste en défaut d'établir qu'elle a été contrainte de recourir à une fiduciaire déterminée pour remplir ses obligations fiscales et

salariales, ou qu'elle devait louer un local déterminé auprès de la société SOCIETE1.). En effet, le contrat de sous-location ne permet pas de retenir une quelconque obligation de PERSONNE1.) quant au choix des locaux.

Enfin, ce n'est pas non plus parce que la requérante ne pouvait pas négocier ses commissions à percevoir de la part de la société SOCIETE1.), qu'il y a lieu de conclure à l'existence d'un lien de subordination.

Les éléments ci-dessus ne sont dès lors pas déterminants pour conclure à l'existence d'un lien de subordination entre parties.

Finalement, il y a lieu de relever que certains éléments, telles l'affiliation à la sécurité sociale des travailleurs salariés, l'existence de fiches de salaire, l'obligation de présenter un certificat d'incapacité de travail en cas d'absence, soit des éléments qui constituent dans certains cas des présomptions précises et concordantes faisant conclure à l'existence d'un lien de subordination, font défaut en l'occurrence (cf. TT Lux, n°3979/2014, du 3 novembre 2014).

Il suit des développements qui précèdent que la requérante n'a pas établi l'existence d'un lien de subordination, partant d'une relation de travail, de sorte que ce tribunal est incompétent pour connaître de la demande.

Quant aux demandes respectives des parties tendant à l'allocation d'une indemnité de procédure

Au vu de la décision d'incompétence intervenue, ce tribunal est également incompétent pour statuer sur la demande d'indemnité de procédure de la requérante.

La partie défenderesse ne justifiant pas l'iniquité requise par l'article 240 du nouveau code de procédure civile, sa demande d'indemnité de procédure n'est pas fondée.

Par ces motifs

Le tribunal du travail de et à Esch-sur-Alzette, siégeant en matière de contestations entre employeurs et salariés, statuant contradictoirement et en premier ressort ;

r e ç o i t la requête en la forme ;

c o n s t a t e que les parties n'étaient pas liées par un contrat de travail ;

se **d é c l a r e** matériellement incompétent pour connaître des demandes de PERSONNE1.) ;

d é c l a r e non fondée la demande de la société SOCIETE1.) en allocation d'une indemnité de procédure ;

partant en déboute ;

l a i s s e les frais à charge de PERSONNE1.).

Ainsi fait et jugé à Esch-sur-Alzette par le tribunal du travail d'Esch-sur-Alzette composé de :

Joëlle GEHLEN, président,
Armand ROBINET, assesseur-employeur,
Alain Pierre KINN, assesseur salarié,
Adnan MUJKIĆ, greffier,

et prononcé en audience publique à Esch-sur-Alzette par Joëlle GEHLEN, juge de paix, président, et ont le président et le greffier signé le présent jugement.