Texte pseudonymisé

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

Répertoire n° 168/2025
E-TRAV-160/24

Audience publique du 20 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 F-ADRESSE1.),

- partie demanderesse - comparant par Maître Roman URSU, avocat à Luxembourg,

et :

le docteur PERSONNE2.), demeurant à F-ADRESSE2.),

- partie défenderesse - comparant par Maître Jean-Jacques SCHONKERT, avocat à Luxembourg.

Faits

L'affaire fut introduite suivant requête déposée au greffe du tribunal du travail d'Esch-sur-Alzette en date du 23 septembre 2024, laquelle requête demeure annexée au présent jugement.

Les parties ont été convoquées à l'audience publique du 28 octobre 2024, date à laquelle l'affaire fut fixée au 16 décembre 2024.

A cette dernière audience, les mandataires des parties furent entendus en leurs explications et conclusions.

Sur ce, le tribunal 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 de la justice de paix d'Esch-sur-Alzette en date du 23 septembre 2024, PERSONNE1.) demanda la convocation du docteur PERSONNE2.) à comparaître devant le tribunal du travail de céans, siégeant en matière de contestations entre employeurs et salariés, aux fins de l'y entendre condamner à lui payer les montants de :

- Arriérés de salaire : 64.467,28 €
- Congé non pris : 5.794,95 €
- Préjudice découlant du paiement tardif : 10.000,00 €

soit en tout 80.262,23 € avec les intérêts légaux tels que spécifiés au dispositif de ladite requête.

Il réclama encore une indemnité de procédure de 1.500 € sur base de l'article 240 du Nouveau code de procédure civile ainsi que l'exécution provisoire du jugement à intervenir.

La demande, déposée dans les forme et délai de la loi, est recevable à cet égard.

A l'audience publique du 16 décembre 2024, à laquelle l'affaire fut utilement retenue, le docteur PERSONNE2.) réclama de manière reconventionnelle le paiement d'une indemnité de procédure de 3.000 €.

Il y a lieu de lui en donner acte.

Moyens et prétentions des parties :

A l'appui de sa demande, PERSONNE1.) expose que suivant contrat de travail du 1er janvier 2014, il est entré aux services de la partie défenderesse en qualité d' « assistant administratif ».

Il explique que ladite relation de travail a pris fin le 30 septembre 2022.

Le requérant précise le contexte de ladite relation, à savoir que les parties formaient un couple dont le docteur PERSONNE2.) était le moteur financier.

PERSONNE1.) fait valoir que malgré une mise en demeure du 11 mars 2024, le docteur PERSONNE2.) ne lui a toujours pas versé ses salaires pour janvier 2021 à septembre 2022.

Il lui réclame de ce chef la somme de 64.467,28 €.

Le requérant explique encore qu'il lui restait à prendre cinq semaines de congé de l'année 2021 ainsi que trois semaines de congé de l'année 2022.

Il réclame de ce chef le paiement d'une indemnité compensatoire de 5.794,95 €.

Il s'oppose au moyen adverse tiré de la prescription de ces deux demandes, celles-ci ayant déjà été formulées dans une requête en référé du 29 mars 2024.
PERSONNE1.) réclame finalement la somme de 10.000 € à titre de dommages et intérêts pour le préjudice moral qu'il prétend avoir subi suite au non-paiement de ses salaires.

PERSONNE2.) s'oppose à la demande.

Elle conclut tout d'abord à la nullité de la requête introductive, celle-ci ne comportant pas les qualités exactes du requérant et plus particulièrement l'indication de son adresse effective.

A l'appui de ce moyen, elle se réfère à un courrier établi par la mère d'PERSONNE1.) pour en déduire que le requérant n'habiterait plus à l'adresse indiquée dans sa requête.

La partie défenderesse considère que cette omission d'indiquer son adresse effective lui cause préjudice, ne sachant pas à quel endroit signifier un éventuel acte d'appel.

Elle conclut ensuite à la prescription triennale des congés non-pris ainsi que des salaires réclamés pour la période de janvier 2021 à juin 2021.

PERSONNE2.) conclut finalement au débouté de l'ensemble des demandes adverses.

Si elle admet ne pas disposer de preuves de paiement directes, elle explique toutefois que c'était le requérant qui s'occupait de la comptabilité de sorte qu'elle considère qu'il doit être parfaitement au courant du fait que plus rien n'est dû.

Elle considère encore que l'attestation patronale du 12 octobre 2022 destinée à l'ADEM vaut preuve de paiement, le requérant ayant ultérieurement reçu le chômage et ayant dès lors nécessairement touché des salaires auparavant.

Elle verse finalement tout un ensemble de pièces en rapport avec la situation personnelle d'PERSONNE1.), respectivement du couple (ordonnance de maintien du requérant en régime d'hospitalisation complète, jugement du juge aux affaires familiales concernant la garde de l'enfant commun, main-courante de PERSONNE2.) contre PERSONNE1.) pour piratage de sa boîte mail, plainte au parquet pour violation de domicile, jugement condamnant PERSONNE1.) pour harcèlement obsessionnel, etc.).

Motifs de la décision :

Quant à la nullité de la requête :

L'article 145 du Nouveau code de procédure civile dispose que la requête introduite devant les juridictions du travail indique « *les noms, prénoms, professions et domiciles des parties, (…). Toutes ces prescriptions sont à observer à peine de nullité* ».

Le domicile est défini comme le lieu où une personne a son principal établissement, demeure légale et officielle (Le Petit Robert, verbo domicile) ou encore comme le lieu dans lequel une personne est censée demeurer en permanence, raison pour laquelle les actes judiciaires faits à son domicile lui sont opposables (Lexique des termes juridiques, 12e éd. Dalloz, verbo domicile).

Il est de jurisprudence constante que l'inobservation de l'article 145 n'est sanctionnée que par une nullité de forme et requiert, partant, la preuve d'un grief que la partie défenderesse aurait subi en raison de cette omission, respectivement erreur, conformément à l'article 264 du Nouveau code de procédure civile.

En l'espèce, il résulte notamment du courrier de la mère du requérant que « *il (PERSONNE1.)) est parti le 08/10/24 avec toutes ses affaires* ».

Il ne résulte dès lors pas des éléments invoqués par le docteur PERSONNE2.) qu'au jour du dépôt de sa requête, le 23 septembre 2024, le requérant avait établi son principal établissement à une adresse différente de celle indiquée dans ladite requête, soit celle correspondant au domicile de ses parents.

Le requérant ayant parfaitement le droit de déménager en cours d'instance sans que cette circonstance ne doive entraîner la nullité de sa requête, le moyen tel qu'invoqué par la partie défenderesse est à rejeter.

Quant à la compétence :

Aux termes de l'article 25 du Nouveau code de procédure civile, le tribunal du travail n'est compétent que pour connaître des contestations relatives aux contrats de travail et aux contrats d'apprentissage 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.

Le contrat de travail ou d'emploi s'analyse 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.

De cette définition découlent trois éléments constitutifs irréductibles : la prestation de travail, la prestation de travail accomplie moyennant une rémunération ou salaire et le lien de subordination avec le pouvoir de direction inhérent à la qualité d'employeur.

Autrement dit, la compétence du tribunal du travail n'existe que pour autant que la demande prend son origine dans un contrat de travail caractérisé par un lien de subordination, l'exécution du travail devant ainsi se faire sous l'autorité d'un employeur qui a le pouvoir de donner des ordres et des directives, d'en contrôler l'exécution et de sanctionner d'éventuels manquements du subordonné.

L'incompétence de la juridiction du travail pour connaître d'une affaire ne rentrant pas dans son champ de compétence étant d'ordre public, les parties ont été invitées – au vu de leurs déclarations respectives concernant leurs rapports privés - de prendre position par rapport à la compétence d'attribution du tribunal du travail.

PERSONNE2.) conclut à l'incompétence *ratione materiae* du tribunal du travail, aucun lien de subordination n'ayant existé entre parties.

Elle fait notamment valoir que le requérant n'aurait jamais été engagé si elle n'avait pas été sa compagne. Elle prétend encore qu'il travaillait à sa guise et qu'il venait et partait de son lieu de travail comme bon lui semblait.

PERSONNE1.) conclut pour sa part à la compétence du tribunal, la partie défenderesse n'ayant pas prouvé l'absence de lien de subordination au vu de l'existence d'un contrat de travail écrit, de l'émission de fiches de salaire et de l'établissement d'une déclaration de sortie.

Il y a lieu de rappeler que le tribunal du travail, juridiction d'exception, n'est compétent que s'il est saisi d'une demande qui prend son origine dans un contrat de travail caractérisé par un lien de subordination.

Ce lien de subordination juridique est le critère essentiel de tout contrat de travail.

La subordination juridique consiste en ce que le salarié se trouve placé sous l'autorité de son employeur, qui lui donne des ordres concernant l'exécution du travail, en contrôle l'accomplissement et en vérifie les résultats.

La preuve du contrat de travail peut résulter d'un ensemble d'éléments qui constituent des présomptions précises et concordantes faisant conclure à l'existence d'un lien de subordination.

Ces circonstances relèvent de l'appréciation souveraine du juge, qui doit rechercher la nature juridique du contrat et vérifier si les modalités d'exécution de la convention se caractérisent par l'existence ou l'absence d'un lien de subordination.

En effet, l'existence du contrat de travail ne dépend ni de la volonté exprimée par les parties, ni de la dénomination ou de la qualification qu'elles ont donné à leur convention mais des conditions de fait dans lesquelles s'exerce l'activité du salarié.

La qualification donnée par les parties à leur convention ou l'affiliation à la sécurité sociale ou encore les fiches de salaire peuvent certes constituer des présomptions en faveur de l'existence d'un contrat de travail, il faut toutefois qu'elles soient corroborées par d'autres éléments faisant apparaître un lien de subordination.

Etant donné qu'il s'agit de prouver l'existence d'un lien de travail, il y a lieu de se rapporter aux dispositions des articles 1315 et suivants du Code civil.

Ainsi, la charge de la preuve de l'existence du contrat de travail et de son caractère réel incombe en principe à celui qui s'en prévaut.

Toutefois, en présence d'un contrat de travail apparent prévoyant des obligations respectives à charge des parties, il incombe au défendeur qui dénie au demandeur la qualité de salarié y prévue de rapporter la preuve du caractère fictif dudit contrat.

L'apparence de régularité du contrat de travail n'établit dès lors pas en elle-même la compétence des juridictions du travail, mais ne fait que reverser la charge de la preuve au détriment de la partie qui en invoque le caractère fictif.

En l'espèce, il résulte des éléments soumis à l'appréciation du tribunal que les parties ont signé un contrat de travail. Il résulte encore des éléments du dossier que suite à cette signature, le salarié a été affilié au Centre commun de la sécurité sociale. Le requérant s'est encore vu délivrer des fiches de salaire indiquant sa qualité d' « assistant administratif ».

Dans la mesure où le requérant se prévaut dès lors d'un contrat apparent présentant tous les éléments d'un contrat de travail, la charge de la preuve du caractère fictif de ce contrat appartient, conformément aux règles de preuve ci-avant énoncées, à la partie défenderesse.

Or, le tribunal constate que le requérant n'a pas contesté les déclarations du docteur PERSONNE2.) selon lesquelles il travaillait à sa guise et qu'il venait et qu'il partait comme bon lui semblait.

Il résulte d'ailleurs du contrat signé entre parties que ce dernier ne comportait pas d'indication précise en ce qui concerne l'horaire de travail, indication pourtant essentielle alors que ce n'est que pendant cet horaire de travail qu'un salarié peut se trouver sous l'autorité de son employeur et que ce dernier lui donne des ordres concernant l'exécution du travail, en contrôle l'accomplissement et en vérifie les résultats.

Il résulte encore d'un message du requérant du 28 novembre 2023 que depuis la signature du prédit contrat - soit depuis neuf ans - il n'a jamais touché le moindre salaire de la part de sa compagne.

Or, à aucun moment de la relation ayant précédé la dégradation de la situation personnelle entre parties ainsi que la résiliation contractuelle qui s'en est suivie, il ne semble avoir réclamé le paiement des sommes qu'il prétend être dues, pareil comportement ne pouvant que mettre en doute le contenu du contrat de travail actuellement invoqué.

Si les relations privées entre un salarié et son employeur ne sont en principe pas exclusives d'une relation de travail, la situation particulière ayant existée entre le docteur PERSONNE2.) et PERSONNE1.) contredit toutefois l'existence d'une relation de travail ordinaire.

Aussi le requérant, qui s'est contenté de se retirer derrière l'existence formelle d'un contrat de travail, n'a même pas allégué avoir reçu des ordres de la part de sa compagne et il n'a donné aucune explication de nature à pouvoir faire admettre que cette dernière exerçait sur lui les attributions qu'un employeur exerce habituellement à l'égard de son salarié subalterne.

Dans ces conditions, le tribunal du travail vient à la conclusion que l'existence d'un lien de subordination juridique n'est pas donnée en l'espèce et qu'il est donc incompétent pour connaitre de la demande.

Quant aux indemnités de procédure :

Chacune des parties réclame le paiement d'une indemnité sur base de l'article 240 du Nouveau code de procédure civile.

Au vu de l'issue du litige, le requérant ne saurait prétendre au paiement d'une telle indemnité de sorte qu'il y a lieu de le débouter de sa demande.

Le docteur PERSONNE2.) n'ayant pas justifié de l'iniquité requise dans le cadre de l'application de l'article 240 du Nouveau code de procédure civile, il y a lieu de réserver le même sort à sa demande reconventionnelle.

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 ;

reçoit la demande en la forme ;

rejette le moyen de nullité de la requête ;

se **déclare** matériellement incompétent pour connaître de la demande d'PERSONNE1.) ;

donne acte au docteur PERSONNE2.) de sa demande reconventionnelle sur base de l'article 240 du Nouveau code de procédure civile ;

dit les demandes respectives des parties sur cette base légale non fondées ;

en déboute ;

condamne PERSONNE1.) à tous les frais et dépens de l'instance.

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

Frank NEU, juge de paix, président,
Romain LALLEMANG, assesseur-patron,
Joël SCHWINNINGER, assesseur-salarié,
Dominique SCHEID, greffière,

et prononcé en audience publique à Esch-sur-Alzette par Frank NEU, juge de paix, président,

et ont le président et le greffier signé le présent jugement.