

Texte pseudonymisé

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

Répertoire no. : 2116/2023  
E-TRAV-81/23

### **Audience publique du 7 novembre 2023**

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 L-ADRESSE1.),

- *partie demanderesse* -, comparant par Maître Franck SIMANS, en remplacement de Maître David GROSS, avocats à la Cour, les deux demeurant à Luxembourg,

et :

**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 demanderesse* -, comparant par Maître Audrey SEBE, avocat à la Cour, demeurant à Luxembourg,

-----

#### **Faits:**

L'affaire fut introduite suivant requête déposée au greffe du tribunal du travail d'Esch-sur-Alzette en date du 22 mars 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 2 mai 2023, date à laquelle l'affaire fut refixée au 3 octobre 2023, 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 de la justice de paix d'Esch-sur-Alzette en date du 22 mars 2023, PERSONNE1.) demanda la convocation de son ancien employeur, la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) SARL, 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 le montant de 6.103,03.- euros à titre d'indemnité de congé non pris.

Elle a encore conclu à l'augmentation du taux de l'intérêt légal de trois points à l'expiration du troisième mois qui suit la signification du jugement.

Elle a en outre demandé la condamnation de la partie défenderesse à procéder à la rectification des fiches de salaire des mois de décembre 2022 et janvier 2023, endéans les quinze jours à compter de la notification du jugement, sous peine d'astreinte de 100.- euros par jour de retard.

La requérante sollicite finalement encore l'allocation d'une indemnité de procédure de 1.000.- euros sur base de l'article 240 du nouveau code de procédure civile.

La demande, introduite dans les forme et délai de la loi, est recevable.

### Moyens et prétentions des parties

A l'appui de sa demande, PERSONNE1.) explique qu'elle a été au service de la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) SARL, en tant qu'*agent immobilier*, suivant contrat de travail à durée indéterminée signé en date du 1<sup>er</sup> décembre 2021 avec prise d'effet le même jour.

En date du 3 novembre 2022 elle se serait vu notifier un courrier de licenciement moyennant le préavis légal de deux mois courant du 15 novembre 2022 au 14 janvier 2023. Elle aurait été dispensée de toute prestation pendant le préavis.

Dans la mesure où l'employeur aurait décompté 152 heures de congé au cours des mois de décembre 2022 et janvier 2023, et en application de l'article L.233-10 du Code du travail disposant que le congé est en principe pris selon le désir du salarié, de sorte que l'employeur ne saurait le lui imposer unilatéralement, la requérante réclame paiement des 152 heures de congé non pris, soit le montant de 6.103,03.- euros.

PERSONNE1.) conclut encore à la condamnation de la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) SARL à lui remettre les fiches de salaire rectifiées des mois de décembre 2022 à janvier 2023, sous peine d'astreinte de 100.- euros par jour de retard et par document.

La société à responsabilité limitée SOCIETE1.) SARL conclut tout d'abord à l'incompétence matérielle du tribunal du travail pour statuer sur la demande de la requérante. Elle soutient que PERSONNE1.) aurait dirigé de fait la société.

La société à responsabilité limitée SOCIETE1.) SARL aurait été constituée en date du 8 septembre 2021 et PERSONNE1.) aurait été nommé gérant administratif.

A titre, subsidiaire, si le tribunal devait estimer que les parties étaient liées par un contrat de travail, elle soutient qu'il aurait été convenu entre parties que la requérante prenne ses congés pendant la période de préavis. Elle demande partant le rejet de la demande PERSONNE1.).

Elle formule encore une demande reconventionnelle et sollicite l'allocation d'une indemnité de procédure de 1.000.- euros sur base de l'article 240 du nouveau code de procédure civile.

#### Motifs de la décision

##### Quant à la compétence matérielle du tribunal du travail

D'après l'article 25 du nouveau code de procédure civile, le tribunal du travail est compétent 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.

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 louage de service caractérisé par un lien de subordination.

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).

Il appartient en principe au salarié demandeur, se prévalant de l'existence d'un contrat de travail et donc de la subordination juridique, d'établir cette existence.

Mais, inversement, en présence d'un contrat de travail apparent, il appartient à celui qui invoque son caractère fictif d'en rapporter la preuve.

Il est par ailleurs de jurisprudence constante que si le cumul dans une même personne du mandat social et d'une fonction de salarié n'est pas prohibé, il n'en reste pas moins que le contrat de travail doit correspondre à une convention réelle et sérieuse. Il est ainsi admis que le salarié doit exercer une fonction technique distincte de son mandat social et que cette fonction doit être exercée sous la surveillance et l'autorité permanentes de son employeur qui est en mesure d'exercer sur le salarié les pouvoirs qui caractérisent le lien de subordination. La subordination trouve sa véritable expression juridique dans les prérogatives de l'employeur envers le salarié, à savoir dans l'exercice d'un véritable pouvoir de contrôle et de direction du salarié.

Dans ce contexte, le juge 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.

Les critères généraux qui permettent d'apprécier l'existence ou l'absence du lien d'autorité sont la volonté des parties telle qu'exprimée dans leur convention indépendamment de l'intitulé de la convention, la rémunération, la liberté d'organisation du travail et du temps de travail et la possibilité d'engager du personnel et de se faire remplacer.

En l'espèce, la partie requérante se réfère à un contrat daté du 1<sup>er</sup> décembre 2021 portant sur les trois éléments constitutifs d'un contrat de travail, à savoir la prestation de travail, la rémunération et le lien de subordination, ainsi que sur les fiches de salaires.

Les parties étant en l'espèce en présence d'un contrat de travail en bonne et due forme qui a été exécuté par la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) SARL par la délivrance de fiches de salaire mentionnant le nombre d'heures de travail et son affiliation aux organismes de sécurité sociale, il appartient à la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) SARL, qui soutient que PERSONNE1.) a uniquement exercé une fonction de gérant de la société, de prouver le caractère fictif du contrat de travail.

A cet égard la partie défenderesse soutient qu'elle serait une petite structure comptant uniquement trois associés dont la requérante. Les deux autres associés auraient été une amie proche de PERSONNE1.), ainsi que son compagnon.

Au vu des relations entre parties, il ne saurait être question d'un lien de subordination entre la requérante et la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) SARL.

Le contrat de travail de PERSONNE1.) n'aurait été signé que postérieurement à la constitution de la société et ce sans que ses fonctions auraient changé suite à la conclusion de ce contrat de travail.

Elle aurait géré la société ensemble et à parts égales avec PERSONNE2.).

La partie défenderesse entend établir l'absence de lien de subordination par le fait que la requérante pouvait s'absenter de son lieu de travail à sa guise. Ainsi en date du 7 avril 2022 à 14.45 heures elle a envoyé un email à la société pour l'informer qu'elle serait absente du 7 au 10 avril 2022.

La teneur de cet email permettrait de prouver que PERSONNE1.) n'avait pas besoin de demander son autorisation pour prendre des congés.

Or, en l'espèce, le tribunal considère que ce fait unique ne permet pas à l'employeur d'établir le caractère fictif du contrat de travail liant les parties. En effet, la société à responsabilité limitée ne verse aucune pièce au débat de nature à prouver qu'elle n'aurait exercé aucune fonction salariale dans la société et se serait bornée à exercer son mandat social et cet email à lui seul ne permet pas de conclure à l'absence d'un lien de subordination entre la société et la requérante.

Dans ces conditions il y a lieu de considérer que les parties étaient liées par un contrat de travail et que le tribunal du travail est partant compétent pour connaître du litige.

#### Quant au fond

Il y a lieu de rappeler que PERSONNE1.) réclame paiement du montant de 6.103,03.- euros à titre d'indemnité de congé non pris.

Elle soutient que dans la mesure où elle a fait l'objet d'un licenciement avec préavis et qu'elle a été dispensée de la prestation du préavis, elle n'a pas été en mesure de prendre l'intégralité du congé auquel elle pouvait prétendre.

L'employeur aurait décompté 72 heures de congé en décembre 2022 et 80 heures en janvier 2023 et ce sans qu'elle aurait sollicité des congés à cette époque.

Le congé étant en principe fixé selon le désir du salarié, elle réclame paiement de ces 152 heures de congé décomptées par l'employeur.

L'employeur, en revanche, soutient qu'il avait été convenu entre parties qu'elle prenne congé au cours de son préavis. En raison de la relation entre

parties il aurait été dans l'impossibilité morale de se procurer une preuve écrite.

A cet égard, le tribunal rappelle qu'il y a impossibilité morale au sens de l'article 1348 du Code civil si pour le demandeur il aurait été, à l'égard de l'autre partie, offensant, déplacé, malséant, de se montrer méfiant et d'exiger la rédaction d'un écrit (JCL art. 1341 à 1348; fasc. 60, n° 30).

Ni la parenté, ni l'amitié ne suffisent en elles-mêmes à démontrer l'impossibilité morale, il faut en sus prouver les liens spécifiques en présence (idem nos 33 s.).

Il importe d'établir dans chaque cas les causes qui ont fait obstacle à la confection d'un écrit, car la seule existence de relations d'affection ne saurait automatiquement constituer l'impossibilité morale.

Les juges du fond apprécient souverainement si l'une des parties se trouvait dans l'impossibilité morale d'exiger un écrit.

En l'espèce cependant, la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) SARL n'établit pas en quoi il lui aurait été impossible de se procurer un écrit établissant l'accord entre parties quant au congé sollicité.

En outre, il importe de noter à cet égard que l'employeur a, en vertu de l'article L.233-17 du Code du travail, une obligation légale de tenir livre sur le congé légal des salariés qui sont à son service.

Il ne résulte dès lors d'aucun élément du dossier que PERSONNE1.) aurait demandé de prendre son congé au cours de la période de préavis ou qu'il aurait été convenu entre parties qu'elle prenne congé à cette période. Par ailleurs elle n'avait aucune raison de demander congé au cours de sa période de préavis pour laquelle elle a été dispensée de prêter son travail.

Dans ces circonstances, le tribunal fait droit à la demande de la requérante en paiement des 152 heures de congé décomptées par l'employeur au cours des mois de décembre 2022 et janvier 2023.

Au vu des éléments du dossier et en l'absence de contestations quant au montant réclamé, la demande est fondée pour le montant de 6.103,03.- euros.

#### Quant à la demande tendant à la rectification des fiches de salaire

PERSONNE1.) a encore conclu à la condamnation de la partie défenderesse à lui délivrer les fiches de salaire rectifiées pour les mois de décembre 2022 et janvier 2023, sous peine d'astreinte de 100.- euros par jour de retard.

Au vu des développements qui précèdent et donc du fait que l'employeur a décompté, de manière injustifiée, 72 heures de congé en décembre 2022 et 80 heures en janvier 2023, il y a lieu de faire droit à cette demande.

Il y a dès lors lieu de condamner l'employeur à délivrer à PERSONNE1.) les fiches de salaire rectifiées des mois décembre 2022 et janvier 2023 dans un délai de quinze jours à partir de la notification du jugement à intervenir, sous peine d'une astreinte de 50.- euros par document et par jour de retard, le maximum de l'astreinte étant limité à 250.- euros par document.

#### Quant à la demande en majoration du taux d'intérêt

En ce qui concerne sa demande pécuniaire, la requérante demande encore la majoration du taux d'intérêt de trois points à l'expiration d'un délai de trois mois à compter de la notification du présent jugement.

D'après l'article 15 de la loi du 18 avril 2004 relative aux délais de paiement et aux intérêts d'argent, « *en cas de condamnation, le tribunal ordonnera, dans le jugement, à la demande du créancier, que le taux de l'intérêt légal sera majoré de trois points à l'expiration d'un délai de trois mois à compter de la signification du jugement* ».

Cette demande doit partant être déclarée fondée.

#### Quant à l'exécution provisoire

Aux termes de l'article 148 du nouveau code de procédure civile, le jugement est exécutoire par provision s'il s'agit de salaires échus.

La notion de « salaire échu » présuppose, conformément à sa définition même, qu'il s'agisse d'une créance salariale qui est échue, soit au moment de la cessation des relations contractuelles entre parties, soit même indépendamment de toute cessation de ces relations.

La doctrine considère que la notion de rémunération englobe tous les compléments qui s'ajoutent au salaire.

Ainsi, il faut considérer comme rémunérations toutes les sommes versées (ou dues) aux travailleurs en contrepartie ou à l'occasion du travail, notamment les salaires et gains, les indemnités de congés payés, le montant des retenues pour cotisations ouvrières, les indemnités, primes, gratifications et tous autres avantages en argent (cf. Traité de droit du travail, Camerlynck, volume Les Salaires, n° 144).

Il y a dès lors lieu d'ordonner l'exécution provisoire en ce qui concerne la condamnation relative à l'indemnité de congés non pris.

#### Quant aux demandes respectives des parties en paiement d'une indemnité de procédure

PERSONNE1.) sollicite l'allocation d'une indemnité de procédure de 1.000.- euros sur base de l'article 240 du nouveau code de procédure civile.

Etant donné qu'elle est restée en défaut d'établir l'iniquité requise au vœu de l'article 240 du nouveau code de procédure civile, la demande de ce chef est à rejeter.

Au vu de l'issue du litige, la demande reconventionnelle de la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) en allocation d'une indemnité de procédure sur base de l'article 240 du nouveau code de procédure civile est à rejeter.

**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 demande en la forme ;

se **d é c l a r e** compétent *ratione materiae* pour connaître du litige ;

**d o n n e a c t e** à la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) SARL de sa demande reconventionnelle basée sur l'article 240 du nouveau code de procédure civile ;

**d i t** la demande de PERSONNE1.) en obtention d'une indemnité de congés non pris fondée ;

partant **c o n d a m n e** la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) SARL à payer à PERSONNE1.) le montant de 6.103,03.- euros de ce chef, avec les intérêts légaux au taux légal à compter du 22 mars 2023, jour de la demande en justice, jusqu'à solde ;

**d i t** qu'il y a lieu à majoration du taux d'intérêts à l'expiration du troisième mois qui suit la notification du jugement ;

**d i t** fondée la demande de PERSONNE1.) en condamnation de la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) SARL à lui verser les fiches de salaire rectifiées des mois de décembre 2022 et janvier 2023 ;

partant **c o n d a m n e** la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) SARL à verser à PERSONNE3.) ces documents endéans la quinzaine à partir de la notification du présent jugement sous peine d'une astreinte de 50.- euros par document et par jour de retard, cette astreinte prenant cours à l'expiration de ce délai de quinze jours et étant limitée à la somme de 250.- euros par document ;

**d i t** la demande respective des parties en allocation d'une indemnité de procédure sur base de l'article 240 du nouveau code de procédure civile non fondée ;

partant en déboute ;



**o r d o n n e** l'exécution provisoire du jugement en ce qui concerne la condamnation relative à l'indemnité pour jours de congé non pris ;

**c o n d a m n e** la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) SARL aux frais de l'instance.

*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  
Christian BIOT, assesseur salarié,  
Ben GAUDRON, greffier assumé,*

*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.*