

Texte pseudonymisé

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

Répertoire n° 2299/24
E-TRAV-224/23

Audience publique du 4 novembre 2024

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 Sandrine LENERT-KINN, avocat à Esch-sur-Alzette,

et :

la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) S.à r.l., ayant eu son siège social L-ADRESSE2.), inscrite au Registre de Commerce et des Sociétés de Luxembourg sous le numéro NUMERO1.), déclarée en état de faillite par jugement du 16 mai 2024 du Tribunal d'arrondissement de Luxembourg, représentée par son curateur Maître Maximilien WANDERSCHEID,

- **partie défenderesse** - comparant par Maître Maximilien WANDERSCHEID, avocat à Luxembourg,

en présence de :

L'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, pris en sa qualité de gestionnaire de l'Agence pour le développement de l'emploi, représenté par son Ministre d'Etat, dont les bureaux sont établis à Luxembourg, 2, Place de Clairefontaine, sinon par son Ministre du Travail et de l'Emploi, dont les bureaux sont établis à Luxembourg, 26, rue Zithe, ayant dans ses attributions l'Agence pour le développement de l'emploi, élisant domicile en l'étude de Maître Emmanuel REVEILLAUD, avocat à Luxembourg,

- **partie intervenante** - faisant défaut à l'audience du 7 octobre 2024.

Faits

L'affaire fut introduite suivant requête déposée au greffe du tribunal du travail d'Esch-sur-Alzette en date du 27 septembre 2023, laquelle requête demeure annexée à la minute du présent jugement.

Les parties ont été convoquées à l'audience publique du 6 novembre 2023, date à laquelle l'affaire fut fixée au 5 février 2024.

Suite à trois remises ultérieures à la demande des parties, l'affaire fut utilement retenue à l'audience publique du 7 octobre 2024.

A cette dernière audience, la partie demanderesse, comparant par Maître Sandrine LENERT-KINN, ainsi que la partie défenderesse, comparant par Maître Maximilien WANDERSCHIED, furent entendues en leurs explications et conclusions.

La partie intervenante ne comparut pas à l'audience du 7 octobre 2024.

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 :

Suivant requête déposée au greffe de la justice de paix d'Esch-sur-Alzette en date du 27 septembre 2023, PERSONNE1.) demanda la convocation de la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) S.à r.l. 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, suite à son licenciement qu'elle qualifia d'abusif, les montants de :

- Indemnité compensatoire de préavis :	4.626,76 €
- Préjudice matériel :	2.313,38 €
- Préjudice moral :	1.000,00 €
- Salaire d'août 2022 :	1.044,68 €
- Salaire de septembre 2022 :	2.313,38 €
- Salaire d'octobre 2022 :	1.865,62 €
- Congé non pris :	462,06 €

soit en tout 13.625,88 € avec les intérêts légaux tels que spécifiés au dispositif de ladite requête.

Elle réclama encore la remise, sous peine d'astreinte, de ses fiches de salaire des mois d'août 2022, de septembre 2022 et d'octobre 2022.

La requérante sollicite finalement l'allocation d'une indemnité de procédure de 1.000 € sur base de l'article 240 du Nouveau code de procédure civile ainsi que l'exécution provisoire du jugement à intervenir.

Par cette même requête, elle demanda la mise en intervention de l'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, pris en sa qualité de gestionnaire de l'Agence pour le développement de l'emploi, afin de lui permettre de faire valoir ses droits.

La requête, introduite dans les forme et délai de la loi, est à déclarer recevable à cet égard.

Suivant courrier du 10 septembre 2024, l'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, agissant en sa qualité de gestionnaire de l'Agence pour le développement de l'emploi, déclara ne pas avoir de revendications à faire valoir.

Il y a lieu de lui en donner acte et de le mettre hors cause.

A l'audience publique du 7 octobre 2024, à laquelle l'affaire fut utilement retenue, les parties demanderesse et défenderesse expliquèrent que par jugement du 16 mai 2024 du Tribunal d'arrondissement de Luxembourg, siégeant en matière commerciale, la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) S.à r.l. fut déclarée en état de faillite.

Moyens et prétentions des parties :

A l'appui de sa demande, PERSONNE1.) expose qu'elle est entrée aux services de la société défenderesse en date du 18 août 2022.

Elle prétend avoir travaillé comme serveuse au café ainsi qu'en cuisine chaque jour de la semaine en continu de 10.00 heures à 01.00 heure, respectivement de 06.00 heures à 17.00 heures.

La requérante explique toutefois ne jamais avoir reçu de contrat de travail, ni de fiches de salaire.

Elle explique encore ne jamais avoir été déclarée et ne jamais avoir reçu de salaire.

Elle fait finalement valoir que par message écrit du 25 octobre 2022, la société défenderesse lui a dit de ne plus venir travailler.

Considérant qu'il s'agit là d'un licenciement avec effet immédiat contraire aux dispositions de l'article L.124-10 (3) du Code du travail, PERSONNE1.) demande à voir déclarer son congédiement comme étant abusif.

Elle conclut ensuite au paiement d'une indemnité compensatoire de préavis de deux mois, soit la somme de $(2 \times 2.313,38 =) 4.626,76 \text{ €}$

Elle réclame encore la réparation de son préjudice matériel à hauteur d'un montant de 2.313,38 €, ainsi que l'indemnisation de son préjudice moral évalué à 1.000 €.

La requérante prétend par ailleurs au paiement de ses salaires pour l'intégralité de la période du 18 août 2022 au 25 octobre 2022, soit la somme de $(1.044,68 + 2.313,38 + 1.865,62 =) 5.223,68 \text{ €}$

Elle reproche finalement à la société défenderesse de ne pas avoir procédé à l'indemnisation de son congé non pris et réclame à ce titre une indemnité évaluée à $(2 \text{ mois} \times 2,16 \text{ jours} \times 8 \text{ heures} = 34,56 \text{ heures} \times 13,37 \text{ €} =) 462,06 \text{ €}$

A l'appui de son argumentation, elle verse des échanges « WhatsApp » avec PERSONNE2.), gérante de la société défenderesse, pour en déduire qu'elle se

trouvait bien sous les ordres de celle-ci, qui lui donnait des instructions et contrôlait son travail. Elle se réfère encore à l'un de ces messages pour prouver son licenciement du 25 octobre 2022.

Elle verse ensuite des attestations testimoniales pour prouver l'existence et le contenu de son contrat de travail.

A titre subsidiaire, elle formule l'offre de preuve suivante :

« Madame PERSONNE1.) a été au service de la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) SARL établie et ayant son siège social à L-ADRESSE2.).

La relation de travail a débuté le 18 août 2022 et s'est achevée le 25 octobre 2022, sans préjudice quant aux dates exactes.

La salariée a travaillé comme serveuse mais également en cuisine chaque jour de la semaine de 10 heures à 1 heure du matin ou de 6 heures à 17 heures sans temps de pause, sans préjudice quant aux heures exactes ».

La société à responsabilité limitée SOCIETE1.) S.à r.l. s'oppose à la demande.

Si elle admet la présence d'PERSONNE1.) dans le café, elle conteste toutefois toute relation de travail d'employeur à salarié.

Elle fait ainsi valoir que la requérante n'a jamais été déclarée auprès du CCSS.

Elle fait encore valoir qu'elle était censée devenir associée de la société.

A l'appui de son argumentation, la société défenderesse renvoie à un dossier de candidature destiné à la brasserie. Elle verse encore un e-mail du comptable pour prouver que la requérante était directement impliquée dans ce dossier.

Elle produit finalement un projet de constitution du notaire ARRENSDORFF dans lequel la requérante figure en qualité d'associé et de gérante de la société aux côtés de l'actuelle gérante PERSONNE2.).

Même si elle admet que ledit projet ne s'est finalement pas réalisé, la société défenderesse estime que la preuve de la relation de travail invoquée n'est pas susceptible, dans ces conditions, d'être déduite de la seule présence de la requérante ainsi que des prestations par elle effectuées.

A titre subsidiaire, elle fait valoir que même à supposer l'existence d'une relation de travail, celle-ci ne concerne pas la société défenderesse.

A l'appui de ce moyen, elle explique d'une part que la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) S.à r.l. n'a eu son autorisation d'établissement qu'en date du 18 octobre 2022 et que la licence de cabaretage ne lui a été délivrée que le 27 octobre 2022, la requérante n'ayant dès lors pas pu travailler légalement pour son compte pendant la période du 18 août 2022 au 25 octobre 2022.

Elle fait valoir d'autre part qu'il résulte d'une licence de cabaretage du 8 juin 2022 qu'avant l'exploitation du café par la société défenderesse, ce même café était exploité par la société SOCIETE2.) dont le responsable avait désigné PERSONNE2.) comme gérante chargée d'exploiter le café en son absence.

Dans ces conditions, le curateur conclut au débouté de la demande.

PERSONNE1.) réplique en faisant valoir que le projet de constitution avec PERSONNE2.) ne s'est jamais réalisé, le dossier de candidature de la société ayant été refusé par la brasserie de sorte qu'elle n'aurait finalement pas participé à la constitution de la société.

Elle explique encore ne pas connaître la société SOCIETE2.), ni son gérant.

Elle estime finalement que la délivrance tardive des autorisations de la société défenderesse n'est pas de nature à exclure la relation de travail invoquée.

Motifs de la décision :

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 qui s'élèvent entre les employeurs, d'une part, et leurs salariés, d'autre part.

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 dès lors 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.

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.

Il appartient à la partie qui se prévaut de l'existence d'un contrat de travail, partant d'un lien de subordination, d'en rapporter la preuve.

Au vu des contestations de la société défenderesse, il incombe dès lors à PERSONNE1.) d'établir l'existence d'un contrat par lequel elle s'est engagée contre paiement d'une rémunération à fournir une activité dans un état de subordination à l'égard de son co-contractant.

La requérante doit dès lors établir la réunion, pendant la période du 18 août 2022 au 25 octobre 2022, des trois éléments qui caractérisent le contrat de travail, à savoir la prestation d'un travail contre rémunération ainsi que l'existence d'un lien de subordination juridique la plaçant sous l'autorité de l'employeur qui lui donne des ordres concernant l'exécution de son travail, en contrôle l'accomplissement et en vérifie les résultats.

En l'absence de contrat écrit, tel qu'en l'espèce, l'article L.121-4 (5) du Code du travail dispose que « (...) *le salarié peut établir l'existence et le contenu du contrat de travail par tous moyens de preuve quelle que soit la valeur du litige* ».

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

Il est encore admis que l'existence d'un contrat de travail dépend des conditions de fait dans lesquelles s'exerce l'activité du salarié.

Ces circonstances relèvent de l'appréciation souveraine des juges du fond. (cf. Cour d'appel, 4 janvier 2001, n° 24644 du rôle ; Cour d'appel, 15 mai 2003, n° 26834 du rôle).

En l'espèce, il résulte des éléments soumis à l'appréciation du tribunal que la société défenderesse a été immatriculée le 5 juillet 2022 et que son siège social a été établi à ADRESSE3.).

Il n'a pas été contesté que ladite société avait comme objet social l'exploitation du débit de boissons situé à l'adresse de son siège.

Il n'a par ailleurs pas été contesté que la requérante a travaillé dans ledit débit de boissons à partir du 18 août 2022.

La société à responsabilité limitée SOCIETE1.) S.à r.l. conteste avoir exploité ledit débit au moment où la requérante y travaillait. A cet égard, elle se réfère à une licence de cabaretage du 8 juin 2022 versée parmi ses pièces.

Il résulte dudit document (pièce n°5 de Maître Maximilien WANDERSCHIED) qu'en date du 8 juin 2022, c'était la société SOCIETE2.) qui exploitait le café situé à cette adresse.

Il en résulte encore que le gérant de ladite société avait désigné PERSONNE2.) (c'est-à-dire la future gérante de la société défenderesse) comme gérante chargée d'exploiter le débit de boissons en son absence.

S'il est donc exact qu'à partir de l'immatriculation de la société SOCIETE1.) le 25 juillet 2022 jusqu'à la faillite de la société SOCIETE2.) prononcée le 28 février 2023, il y avait deux sociétés ayant comme objet social l'exploitation du café situé à ADRESSE3.), il résulte toutefois d'un ensemble de photos communiqués par « WhatsApp » le 25 août 2022 qu'à cette époque, le café portait déjà l'enseigne « SOCIETE1.) ».

Le curateur n'ayant ni prouvé, ni même allégué que l'établissement initial était exploité sous cette même enseigne, il y a lieu d'admettre que la requérante a bien travaillé dans l'établissement à un moment où ce dernier était exploité par la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) S.à r.l., l'absence d'autorisations dans le chef de la société défenderesse n'étant pas de nature à remettre en doute cette conclusion.

Encore appartient-il à la requérante, conformément aux règles de preuve ci-avant énoncées, de prouver que cette relation de travail était caractérisée par un lien de subordination juridique la plaçant sous l'autorité de la société défenderesse, qui lui

donnait des ordres concernant l'exécution de son travail, en contrôlait l'accomplissement et en vérifiait les résultats.

PERSONNE1.) se réfère à cet égard aux messages « WhatsApp » échangés avec la gérante PERSONNE2.).

Or, s'il résulte desdits échanges que la requérante travaillait bien dans l'établissement alors qu'elle échangeait avec PERSONNE2.) au sujet notamment de l'ouverture du café ou des plats du jour qu'elle préparait, et qu'elle s'occupait encore de garder l'enfant mineur de la gérante, il n'en résulte toutefois pas qu'elle ait reçu des ordres de sa part concernant l'exécution de son travail au café ou que celle-ci ait exercé un pouvoir de contrôle à son égard.

C'est à juste titre que le curateur renvoie dans ce contexte à la période ayant précédé la constitution de la société, alors qu'il résulte du projet de constitution initial de la société défenderesse et d'un business-plan destiné à la brasserie que la requérante était censée s'associer à PERSONNE2.) dans le cadre de la création de la société.

S'il est vrai que ce projet ne s'est finalement pas concrétisé, la situation ambiguë découlant d'une prestation de travail dans ces circonstances ne permet toutefois pas d'exclure l'absence de tout lien de subordination juridique.

Il en va de même du message du 31 octobre 2023 aux termes duquel PERSONNE2.) a informé la requérante, concernant le salaire réclamé par cette dernière, qu'elle avait besoin de quelques jours alors qu'elle n'avait toujours pas d'argent alors que la dette alléguée, à la supposer même établie, n'est pas de nature à prouver l'existence d'un contrat de travail.

Aussi, le fait pour PERSONNE2.) d'avoir envoyé à la requérante en date du 25 octobre 2022 le message suivant: « *pas besoin de donner 15 jours, pas besoin de venir plus* » ne constitue pas, en l'absence de tout autre élément de preuve concernant les conditions dans lesquelles PERSONNE1.) a exercé son travail, un indice suffisant de nature à confirmer l'existence d'un licenciement résultant de l'exercice par un employeur de son pouvoir de direction à l'égard d'un salarié subordonné.

PERSONNE1.) se réfère encore à ses attestations testimoniales.

Or, lesdites attestations sont muettes sur les conditions concrètes dans lesquelles la requérante a presté son travail et elles ne permettent dès lors pas de confirmer qu'elle aurait reçu des instructions de la part d'un employeur qui lui aurait donné des instructions concernant l'exécution de son travail, qui en aurait contrôlé l'accomplissement et qui en aurait vérifié les résultats.

En ce qui concerne l'offre de preuve formulée à titre subsidiaire, elle ne tend pas non plus à établir l'exercice, par la société défenderesse, d'un pouvoir de contrôle à l'égard de la requérante de sorte qu'il y a lieu de l'écarter pour défaut de pertinence.

PERSONNE1.) n'ayant dès lors pas prouvé l'existence du contrat de travail allégué, le tribunal doit se déclarer incompétent pour connaître de ses demandes.

Au vu de l'issue du litige, la requérante ne saurait prétendre au paiement d'une indemnité de procédure de sorte qu'il y a lieu de l'en débouter.

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 requête en la forme ;

donne acte à PERSONNE1.) de la réduction de sa demande relative au préjudice matériel ;

donne acte à l'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, pris en sa qualité de gestionnaire de l'Agence pour le développement de l'emploi, qu'il n'a pas de revendications à faire valoir et le met hors cause ;

se déclare matériellement incompétent pour connaître des demandes ;

dit la demande d'PERSONNE1.) relative à l'indemnité de procédure non fondée ;

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.