Texte pseudonymisé

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

REPERTOIRE NR.: 1476/2026
L-TRAV-706/25

TRIBUNAL DU TRAVAIL DE LUXEMBOURG

AUDIENCE PUBLIQUE DU 17 AVRIL 2026

Le Tribunal du Travail de la circonscription de Luxembourg
dans la composition :

Patricia HEMMEN	juge de paix, siégeant comme présidente du Tribunal du Travail de et à Luxembourg
Olivier GALLÉ	assesseur-employeur
Fernand GALES	assesseur-salarié
Jill LEJEUNE	greffière

a rendu le jugement qui suit, dans la cause

entre

PERSONNE1.), demeurant à L-ADRESSE1.), ayant élu domicile en l'étude de Maître James JUNKER, demeurant professionnellement à L-1130 Luxembourg, 53, rue d'Anvers,

partie demanderesse, comparant par Maître James JUNKER, avocat à la Cour, demeurant professionnellement à Luxembourg,

et

la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) s.à. r.l., établie et ayant son siège social à L-ADRESSE2.), représentée par son conseil de gérance, sinon par son représentant légal actuellement en fonctions, inscrite au registre de commerce et des sociétés de Luxembourg sous le numéro NUMERO1.),

partie défenderesse, comparant par Maître Céline CORBIAUX, avocat à la Cour, demeurant professionnellement à Luxembourg.

Procédure

L'affaire fut introduite par requête - annexée à la minute du présent jugement - déposée au greffe de la Justice de Paix de Luxembourg le 23 octobre 2025.

Par convocations émanant du greffe, les parties furent appelées à l'audience publique du 25 novembre 2025. L'affaire subit ensuite plusieurs remises contradictoires à la demande des parties et fut utilement retenue à l'audience du 17 mars 2026.

Lors de cette audience Maître Jérémy BUR, avocat, comparut pour la partie demanderesse, en remplacement de Maître James JUNKER, tandis que Maître Céline CORBIAUX comparut pour la partie défenderesse.

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 de Luxembourg en date du 23 octobre 2025, PERSONNE1.) a fait convoquer la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) s.à. r.l. (ci-après « la société SOCIETE1.) ») devant le tribunal du travail aux fins de s'y entendre condamner à lui payer le montant total de 7.000 euros avec les intérêts légaux à partir du 20 mars 2025, jour de la mise en demeure, sinon à partir du jour de la demande et jusqu'à solde, avec majoration du taux des intérêts de trois points à l'expiration du troisième mois suivant la notification du jugement à intervenir.

Il demande en outre de condamner la société SOCIETE1.) à lui délivrer ses documents sociaux dûment complétés (certificat de travail) ainsi que ses fiches de salaire de février 2023 à novembre 2024 inclus, dans un délai de huit jours à compter de la notification du jugement à intervenir, sous peine d'une astreinte non comminatoire de 200 euros par jour de retard.

PERSONNE1.) demande encore la condamnation de la partie défenderesse à lui payer une indemnité de procédure de 1.500 euros sur base de l'article 240 du Nouveau Code de Procédure civile et l'exécution provisoire du jugement à intervenir.

Faits

Par contrat de travail à durée indéterminée signé le 1er février 2023 et prenant effet le même jour, PERSONNE1.) a été engagé en qualité de responsable de chantier à raison de 10 heures par semaine pour un salaire mensuel net de 1.000 euros.

Par courrier daté du 30 octobre 2024, PERSONNE1.) a informé la société SOCIETE1.) de sa démission avec préavis au 30 novembre 2024.

Par courrier recommandé de son mandataire du 20 mars 2025, PERSONNE1.) a sommé la société SOCIETE1.) à lui payer le montant de 7.000 euros.

Moyens des parties

Lors de l'audience du 17 mars 2026, la société SOCIETE1.) conteste l'existence d'un lien de subordination entre les parties et elle conclut à l'incompétence ratione materiae du tribunal du travail pour connaître de la demande.

PERSONNE1.) aurait seulement été rémunéré pour son autorisation d'établissement au nom de la société, délivrée le 16 novembre 2022, indispensable pour exercer ses activités. Il aurait encore été gérant technique de la société à partir du 4 novembre 2022 et il n'aurait jamais exercé aucune fonction salariée distincte de son mandat social. La société défenderesse produit trois attestations testimoniales émanant d'anciens salariés pour établir que PERSONNE1.) n'a jamais exercé les fonctions alléguées de chef de chantier. Elle offre de prouver ces faits par voie d'audition de témoins.

Elle souligne qu'en référé, PERSONNE1.) a confirmé ne pas avoir reçu de fiche de salaire et ne pas vouloir en demander.

PERSONNE1.) conteste le moyen d'incompétence soulevé, estimant la relation de travail suffisamment établie à partir du contrat de travail signé entre les parties. Il aurait cumulé la fonction technique de responsable avec le mandat de gérant technique. Il n'aurait jamais disposé des pouvoirs pour engager la société. Il aurait également été inscrit auprès des organes de sécurité sociale en qualité de salarié. En date du 30 novembre 2024, il aurait été désaffilié par les soins de l'employeur.

L'employeur ne lui aurait certes jamais envoyé des fiches de salaires. Il aurait néanmoins chaque mois effectué le virement des 1.000 euros avec la mention « salaire », à part pour les sept mois réclamés.

En raison de l'existence d'un contrat de travail écrit, il existerait une présomption en sa faveur. Il ne lui appartiendrait partant pas de prouver l'existence d'un lien de subordination.

Les attestations testimoniales adverses sont formellement contestées alors qu'imprécises et non concluantes pour la solution du litige.

Appréciation :

PERSONNE1.) se prévaut d'un contrat de travail pour justifier d'une qualité salariale et partant d'une présomption de subordination par rapport à la société défenderesse aux fins de réclamer des arriérés de salaire pour les mois de février 2023, novembre 2023, décembre 2023 ainsi que les mois d'août à novembre 2024, soit 7.000 euros en tout.

Or, cette qualité de subordination et partant d'être salarié effectif est mise en cause par la société qui se prévaut de ce que l'intéressé était porteur d'une autorisation d'établissement à son nom, mise à disposition de la société pour qu'elle puisse exercer son activité.

Le tribunal du travail est une juridiction d'exception qui ne peut connaître que des affaires qui lui sont réservées par la loi.

La compétence exceptionnelle attribuée par l'article 25 du Nouveau Code de procédure civile aux juridictions du travail se limite à la connaissance des contestations qui s'élèvent, d'une part, entre les employeurs et, d'autre part, leurs salariés, relatives notamment aux contrats de travail et aux contrats d'apprentissage y compris les contestations survenant après que l'engagement a pris fin.

L'incompétence du tribunal du travail pour statuer sur des affaires qui ne sont pas de sa compétence est d'ordre public.

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 : 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.

Pour apprécier s'il y a existence ou absence d'un lien de subordination, le juge doit prendre en considération non seulement les termes de la convention des parties et les obligations qui en découlent, mais également 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.

Pour qu'il y ait rapport de subordination juridique, il faut que le contrat place le salarié 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.

Il n'est pas relevant, au regard de la qualification du lien de travail, quelle dénomination les parties ont donnée au contrat, ni par ailleurs quels termes elles ont employés pour mettre fin aux relations existant entre elle.

Il est de jurisprudence que si le cumul dans une même personne des fonctions de gérant ou d'administrateur délégué et de celle d'employé privé est possible, il faut, pour qu'une relation de travail existe, que le gérant ou l'administrateur-délégué exerce une fonction technique distincte de son mandat social, fonction qu'il remplit sous la surveillance et l'autorité permanentes du conseil d'administration qui est en mesure d'exercer sur le préposé les pouvoirs qui caractérisent le lien de subordination.

Ainsi, le gérant peut cumuler les fonctions de mandataire social et de salarié de la société, à condition que le contrat de travail soit une convention réelle et sérieuse, qui correspond à une fonction réellement exercée et qui soit caractérisée par un rapport de subordination d'employé à employeur.

Etant donné que la coexistence d'un mandat social avec un contrat de travail est possible en principe, l'antériorité de l'un par rapport à l'autre ne prouve pas, par elle-même le caractère fictif du second en date (en ce sens Cour d'Appel, 3e, 9 février 2006,28060).

Conformément au principe général édicté par l'article 1315 du Code civil, la charge de la preuve de l'existence ou de l'inexistence du contrat de travail, de sa réalité ou de son absence de réalité incombe en principe à celui qui s'en prévaut.

Cependant, lorsque les parties sont en présence d'un contrat de travail apparent, il incombe à celui qui conteste l'existence d'un lien de subordination d'établir le caractère fictif du contrat.

Avant d'examiner les différents moyens invoqués par les parties, il y a lieu d'analyser le contrat en question afin d'en déterminer le caractère sérieux et complet et de décider s'il constitue un contrat de travail apparent susceptible d'opérer un renversement de la charge de la preuve en défaveur de l'employeur.

Suivant contrat de travail de qualité de *« salarié »* avec effet au 1er février 2023, PERSONNE1.) a été engagé comme *« responsable de chantier à Luxembourg, sans préjudice d'une nouvelle affectation ultérieure tenant compte des aptitudes professionnelles et personnelles du salarié ou des besoins de l'employeur ».*

L'article 1.4 prévoit que PERSONNE1.) accepte l'organigramme de la société et *« la personne à qui il doit faire rapport ».* Le contrat comporte une période d'essai de six mois.

Il prévoit un salaire net de 1.000 euros par mois, indice 877,01, *« payable à la fin de chaque mois de calendrier après déduction des cotisations obligatoires de sécurité sociale à Luxembourg et de toutes les retenues d'impôt sur salaire et de toutes autres charges obligatoires éventuelles imposées par la loi. »*

Ce montant de 1.000 euros a été régulièrement versé, à part pour les sept mois réclamés.

La rémunération mensuelle touchée par PERSONNE1.) n'est pas documentée par des décomptes de salaire.

Le tribunal relève dans un premier temps qu'il est inhabituel de fixer le salaire mensuel d'un salarié en valeur nette.

S'y ajoutent des stipulations inhabituelles relatives au temps de travail, prévoyant que le salarié, en qualité de *« responsable de chantier »,* travaille dix heures par semaine, réparties sur cinq jours ouvrables du lundi au vendredi, tout en acceptant que la durée de travail pourra varier et qu'il devra effectuer des heures supplémentaires.

Le tribunal ne saurait partant admettre que le contrat invoqué par PERSONNE1.) présente l'apparence d'une régularité de nature à renverser la charge de la preuve en faveur du salarié.

S'y ajoute que l'exercice de fonctions salariales distinctes de ses fonctions de gérant ne résulte en l'espèce d'aucun élément du dossier.

PERSONNE1.) n'a pas apporté le moindre élément de preuve visant à établir qu'il a effectivement exercé les fonctions alléguées de responsable de chantier.

Il est ensuite resté en défaut de démontrer qu'il a été subordonné à la société SOCIETE1.).

L'autorisation d'établissement pour la société SOCIETE1.) a été délivrée en date du 16 novembre 2022 à PERSONNE1.). Il y est indiqué que *« la présente autorisation n'est valable que si la société est dirigée de manière effective par PERSONNE1.).»*

Le tribunal rappelle qu'il n'est pas relevant, au regard de la qualification du lien de travail, quelle dénomination les parties ont donnée au contrat, ni par ailleurs quels termes elles ont employés pour mettre fin aux relations existant entre elle. La qualification donnée par les parties à leur convention ou l'affiliation à la Sécurité sociale peuvent 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.

En l'absence de tels éléments, le tribunal ne saurait en l'espèce retenir que la société SOCIETE1.) et le requérant ont été liés par une relation de travail.

Le tribunal du travail doit partant se déclarer matériellement incompétent pour connaître de la demande du requérant.

Quant aux demandes d'allocation d'une indemnité de procédure

Aussi bien PERSONNE1.) que la société SOCIETE1.) réclament une indemnité de procédure sur base de l'article 240 du nouveau code de procédure d'un montant respectif de 1.500 euros,

L'application de l'article 240 du Nouveau Code de procédure civile relève du pouvoir discrétionnaire du juge (Cour de cassation 2 juillet 2015, arrêt n° 60/15, JTL 2015, n° 42, page 166).

Au vu de l'issue de l'instance, la demande de PERSONNE1.) en allocation d'une indemnité de procédure est à dire non fondée.

La partie défenderesse réclame quant à elle une indemnité de procédure d'un montant de 1.500 euros.

À défaut pour la société SOCIETE1.) de justifier en quoi il serait inéquitable de laisser à sa charge les frais exposés par elle et non compris dans les dépens, sa demande en allocation d'une indemnité de procédure n'est pas fondée.

PAR CES MOTIFS:

le Tribunal du Travail de et à Luxembourg statuant contradictoirement entre parties et en premier ressort,

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

déclare non fondées les demandes respectives des parties en allocation d'une indemnité de procédure sur base de l'article 240 du Nouveau Code de procédure civile et en déboute ;

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

Ainsi fait et jugé par **Patricia HEMMEN**, juge de paix de et à Luxembourg, siégeant comme Présidente du Tribunal du Travail, et les assesseurs prédits et prononcé par la Présidente à ce déléguée, assistée de la greffière **Jill LEJEUNE**, en audience publique, date qu'en tête, au prétoire de la Justice de paix à Luxembourg, et qui ont signé le présent jugement.

s. **Patricia HEMMEN** s. **Jill LEJEUNE**