Texte pseudonymisé

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

Rép.no 1732/2026
(**rôle L-TRAV-749/22**)

JUSTICE DE PAIX DE LUXEMBOURG

TRIBUNAL DU TRAVAIL

AUDIENCE PUBLIQUE DU MARDI, 5 MAI 2026

LE TRIBUNAL DU TRAVAIL DE ET A LUXEMBOURG

DANS LA COMPOSITION:

Béatrice SCHAFFNER, juge de paix	Présidente
Olivier GALLE	Assesseur - employeur
Laurent BAUMGARTEN	Assesseur - salarié
Timothé BERTANIER	Greffier

A RENDU LE JUGEMENT QUI SUIT
DANS LA CAUSE

ENTRE:

PERSONNE1.),

demeurant à L-ADRESSE1.), ayant élu domicile en l'étude de Maître Fränk ROLLINGER, avocat à la Cour, demeurant à L-1420 Luxembourg, 1, avenue Gaston Diderich,

PARTIE DEMANDERESSE,

comparant par Maître Nazan SIVRI, avocat, en remplacement de Maître Fränk ROLLINGER, avocat à la Cour, les deux demeurant à Luxembourg,

ET:

la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) s.à r.l.,

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 ou ses gérant(s) actuellement en fonctions,

PARTIE DEFENDERESSE,

représentée par la société à responsabilité limitée NCS AVOCATS s.à r.l., établie et ayant son siège social à L-8080 Bertrange, 89, route de Longwy, inscrite au registre de commerce et des sociétés de Luxembourg sous le numéro B 225 706, inscrite sur la liste V du Tableau de l'Ordre des Avocats du Barreau de Luxembourg, représentée par son gérant actuellement en fonctions, représentée aux fins de la présente procédure par Maître Aline CONDROTTE, avocat à la Cour, demeurant professionnellement à la même adresse,

comparant par Maître Martin GRUNDMANN, avocat, en remplacement de Maître Aline CONDROTTE, avocat à la Cour, les deux demeurant à Bertrange.

FAITS:

L'affaire fut introduite par requête - annexée à la présente minute - déposée au greffe de la Justice de Paix de et à Luxembourg en date du 30 décembre 2022.

Sur convocations émanant du greffe, les parties furent convoquées à l'audience du 24 janvier 2023, audience à laquelle l'affaire fut mise au rôle général.

L'affaire fut réappelée à l'audience du 24 octobre 2024. Après refixation, l'affaire fut utilement retenue à l'audience du 23 janvier 2025. Par courrier du 31 janvier 2025, le Tribunal a ordonné la rupture du délibéré et a refixé l'affaire pour continuation des débats à l'audience du 4 mars 2025.

Après refixations, l'affaire fut utilement retenue à l'audience du 14 avril 2026. A l'audience de ce jour, la partie demanderesse comparut par Maître Nazan SIVRI, tandis que la partie défenderesse comparut par Maître Martin GRUNDMANN.

Les mandataires des parties furent entendus en leurs moyens et conclusions, respectivement explications.

L'affaire fut prise en délibéré par le tribunal et il rendit à l'audience publique de ce jour, audience à laquelle le prononcé avait été fixé le

JUGEMENT QUI SUIT:

Par requête déposée au greffe de la Justice de Paix de et à Luxembourg en date du 30 décembre 2022, PERSONNE2.) a fait convoquer son ancien employeur, la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) s.à r.l., devant le Tribunal du Travail de ce siège pour le voir condamner à lui payer les montant suivants :

1) arriérés de salaire : 2.544,24 €
2) indemnité compensatoire pour congés non pris : 290,00 €

soit en tout le montant de 2.834,24 €.

Le requérant demande ensuite à voir condamner la partie défenderesse à lui verser les fiches de salaire des mois de janvier et de février 2022, ainsi que le certificat de travail, endéans la huitaine à compter de la notification du présent jugement, sous peine d'une astreinte de 100.- € par jour de retard et par document.

Le requérant demande encore une indemnité de procédure d'un montant de 1.000.- € sur base de l'article 240 du nouveau code de procédure civile.

Le requérant demande finalement la condamnation de la partie défenderesse à tous les frais et dépens de l'instance.

A l'audience du 14 avril 2026, le requérant a demandé acte qu'il augmentait sa demande en paiement d'arriérés de salaire à la somme de 2.565,36 €.

Le requérant a finalement demandé acte qu'il réduisait sa demande en paiement d'une indemnité compensatoire pour congés non pris à la somme de 274,05 €.

Acte lui en est donné.

I. Quant à la compétence matérielle du Tribunal du Travail pour connaître de la demande du requérant

A. Quant aux moyens des parties au litige

La partie défenderesse soulève en premier lieu l'incompétence matérielle du Tribunal du Travail pour connaître de la demande du requérant.

La partie défenderesse fait en effet valoir qu'il n'y a pas eu de lien de subordination entre le requérant et la société.

Le requérant n'a pas pris position sur le premier moyen de la partie défenderesse.

B. Quant aux motifs du jugement

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 ainsi à la connaissance 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.

L'incompétence du Tribunal du Travail pour statuer sur des affaires qui ne sont pas de sa compétence étant d'ordre public, il y a lieu d'examiner l'exception d'incompétence ratione materiae soulevée par la partie défenderesse.

Le Tribunal du Travail, juridiction d'exception, n'est dès lors en application de l'article 25 du nouveau code de procédure civile 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.

Le contrat de travail 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.

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

Ces critères marquent la différence fondamentale entre le salarié et le travailleur indépendant.

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.

Cette autorité du chef d'entreprise a comme contrepartie l'absence de tout risque économique assumé par le salarié dans son activité.

Conformément au principe général édicté par l'article 1315 du code civil, il appartient à celui qui invoque l'existence d'un contrat de travail d'en établir la preuve.

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

Etant donné que le requérant a versé un contrat qui remplit toutes les caractéristiques d'un contrat de travail, il appartient à la partie défenderesse de prouver que ce contrat n'est que fictif.

Or, la partie défenderesse est restée en défaut de rapporter cette preuve, de sorte que le Tribunal du Travail doit se déclarer matériellement compétent pour connaître de la demande du requérant.

La demande, introduite dans les forme et délai de la loi, doit en outre être déclarée recevable.

II. Quant aux demandes du requérant

A. Quant à la demande du requérant en paiement d'arriérés de salaire

a) Quant aux moyens des parties au litige

Le requérant demande en premier lieu à voir condamner la partie défenderesse à lui payer à titre d'arriérés de salaire le montant de 2.565,36 €, dont le montant de [17(jours ouvrables) X 8(heures) X 15,27 € (salaire horaire) =] 2.076,72 € à titre de salaire du mois de janvier 2022 et le montant de [4(jours ouvrables) X 8(heures) X 15,27 € (salaire horaire) =] 488,64 € à titre de salaire du mois de février 2022.

Le requérant base sa première demande sur l' article L.221-1, alinéa 2, ainsi que sur l'article L.125-7 du code du travail.

La partie défenderesse conteste la première demande du requérant alors que ce dernier ne se serait jamais présenté à son travail et qu'il n'aurait partant pas presté de travail pour la société.

Le requérant réplique que la partie défenderesse n'a pas versé de document prouvant qu'il n'a pas travaillé pour elle.

Le requérant demande partant le rejet de l'argument de la partie défenderesse.

La partie défenderesse réplique encore qu'il appartient au requérant de démontrer que la prestation de travail a été réalisée.

Le requérant soutient finalement qu'il appartient à la partie défenderesse de prouver qu'il n'a pas travaillé.

b) Quant aux motifs du jugement

L'employeur est tenu d'assurer à son salarié une rémunération correspondant à la durée pendant laquelle le salarié est censé mettre sa force de travail au service de l'entreprise.

Cependant, en raison du caractère synallagmatique du contrat de travail, tout salaire est la contrepartie de la prestation de travail et, par voie de conséquence, aucun salaire n'est dû lorsque le salarié n'a accompli aucun travail ou qu'il n'a pas été à la disposition de son employeur pendant la période pour laquelle il réclame le paiement de ses salaires.

Celui qui réclame le paiement d'une dette doit en prouver l'existence et inversement, celui qui se prétend libéré de cette dette doit en faire la preuve.

Si donc l'employeur conteste le droit du salarié aux salaires réclamés, il appartient à ce dernier de rapporter la preuve qu'il a effectivement travaillé ou qu'il a été à la disposition de son employeur.

Si le salarié est resté à la disposition de son employeur, il appartient à ce dernier, pour être dispensé de son obligation de payer le salaire, d'établir que l'absence de travail effectif résulte du fait de son préposé ou de la force majeure.

Il aurait ainsi au vu des contestations de la partie défenderesse appartenu au requérant de prouver qu'il a presté du travail pour son ancien employeur du 9 janvier au 6 février 2022, ce qu'il est resté en défaut de faire.

La demande du requérant en paiement d'arriérés de salaire doit partant être déclarée non fondée.

B. Quant à l'indemnité compensatoire pour congés non pris

a) Quant aux moyens des parties au litige

Le requérant demande ensuite à voir condamner la partie défenderesse à lui payer le montant de [122.- € (salaire journalier) X 2,25(jours) =] 274,5 € à titre d'indemnité compensatoire pour congés non pris.

La partie défenderesse, qui a fait valoir que le requérant n'a pas travaillé, n'a pas pris plus amplement position sur la deuxième demande du requérant.

b) Quant aux motifs du jugement

Aux termes de l'article L.233-12 du code du travail :

« *Lorsque le contrat de travail prend fin dans le courant de l'année, le salarié a droit à un douzième de son congé annuel par mois de travail entier sans préjudice des dispositions légales ou conventionnelles relatives au préavis de licenciement.*

Les fractions de mois de travail dépassant quinze jours de calendrier sont comptées comme mois de travail entier.

Si après la résiliation du contrat de travail de la part soit de l'employeur soit du salarié, ce dernier quitte son emploi avant d'avoir joui de la totalité du congé qui lui est dû, l'indemnité correspondant au congé non encore pris lui est versée au moment de son départ, sans préjudice de ses droits au préavis de licenciement. »

Etant donné que le requérant n'a pas démontré qu'il a travaillé pour la partie défenderesse du 9 janvier au 6 février 2022, sa demande en paiement d'une indemnité compensatoire pour congés non pris doit être déclarée non fondée.

C. Quant à la demande du requérant en versement de documents

a) Quant aux moyens des parties au litige

Le requérant demande ensuite à voir condamner la partie défenderesse à lui verser les fiches de salaire des mois de janvier et de février 2022, ainsi que le certificat de travail, endéans la huitaine à compter

de la notification du présent jugement, sous peine d'une astreinte de 100.- € par jour de retard et par document.

La partie défenderesse n'a pas pris position sur cette demande.

b) Quant aux motifs du jugement

Etant donné que le requérant n'a pas démontré qu'il a travaillé pour la partie défenderesse du 9 janvier au 6 février 2022, sa demande en versement de fiches de salaire et sa demande en versement d'un certificat de travail doivent être déclarées non fondées.

III. Quant à la demande des parties au litige en allocation d'une indemnité de procédure

Le requérant demande finalement une indemnité de procédure d'un montant de 1.000.- € sur base de l'article 240 du nouveau code de procédure civile.

La demande du requérant en allocation d'une indemnité de procédure doit être déclarée non fondée eu égard à l'issue du litige.

La partie défenderesse réclame également une indemnité de procédure d'un montant de 1.000.- €.

Il est inéquitable de laisser à la charge de la partie défenderesse l'intégralité des sommes exposées par elle et non comprises dans les dépens.

Eu égard à la nature de l'affaire, aux soins qu'elle requiert et aux difficultés qu'elle comporte, il échet de fixer l'indemnité de procédure devant revenir à la partie défenderesse à la somme de 750.- €.

PAR CES MOTIFS

le Tribunal du Travail de et à Luxembourg

statuant contradictoirement entre parties et en premier ressort,

donne acte à PERSONNE2.) qu'il augmente sa demande en paiement d'arriérés de salaire à la somme de 2.565,36 € ;

lui **donne** finalement **acte** qu'il réduit sa demande en paiement d'une indemnité compensatoire pour congés non pris à la somme de 274,05 € ;

se **déclare** matériellement compétent pour connaître de la demande de PERSONNE2.) ;

déclare la demande de PERSONNE2.) recevable en la forme ;

déclare non fondées les demandes de PERSONNE2.) et les rejette ;

déclare fondée la demande de la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) s.à r.l. en allocation d'une indemnité de procédure pour le montant de 750.- € ;

partant **condamne** PERSONNE2.) à payer à la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) s.à r.l. le montant de 750.- € sur base de l'article 240 du nouveau code de procédure civile ;

condamne PERSONNE2.) à tous les frais et dépens de l'instance.

Ainsi fait et jugé par Béatrice SCHAFFNER, juge de paix de et à Luxembourg, siégeant comme Présidente du Tribunal du Travail de et à Luxembourg, et les assesseurs prédits, et prononcé, par la Présidente à ce déléguée, assistée du greffier Timothé BERTANIER, en audience publique, date qu'en tête, au prétoire de la Justice de Paix à Luxembourg, et qui ont signé le présent jugement.

s. Béatrice SCHAFFNER **s. Timothé BERTANIER**