

**JUSTICE DE PAIX DE LUXEMBOURG**

TRIBUNAL DU TRAVAIL

**AUDIENCE PUBLIQUE DU  
MARDI, 5 MARS 2019**

LE TRIBUNAL DU TRAVAIL DE ET A LUXEMBOURG

DANS LA COMPOSITION:

Béatrice SCHAFFNER, juge de paix  
Jean-Paul GALLE  
Jean-Paul FRIEDRICH  
Alix GOEDERT-HEISCHBOURG

Présidente  
Assesseur - employeur  
Assesseur - salarié  
Greffière

**A RENDU LE JUGEMENT QUI SUIT  
DANS LA CAUSE**

**ENTRE:**

**A.),**

demeurant à B-(...), ayant élu domicile en l'étude de Maître Claude BLESER, avocat à la Cour, demeurant à L- 2449 Luxembourg, 5, boulevard Royal,

**PARTIE DEMANDERESSE,**

comparant par Maître Claude BLESER, avocat à la Cour, demeurant à Luxembourg

**E T:**

**la société à responsabilité limitée SOC.1.) s.à r.l.**

établie et ayant son siège social à L-(...), représentée par son/ses gérant(s) actuellement en fonction, inscrite au RCS de Luxembourg sous le numéro B(...),

**PARTIE DEFENDERESSE,**

comparant par la société anonyme ARENDT & MEDERNACH, inscrite au barreau de Luxembourg, établie et ayant son siège social à L-1468 Luxembourg, 14, rue Erasme, immatriculée au RCS de Luxembourg sous le numéro B186371, représentée aux fins des présentes par Maître Louis BERNS, avocat à la Cour, demeurant à Luxembourg.

## **F A I T S:**

L'affaire fut introduite par requête - annexée à la présente minute - déposée au greffe de la Justice de Paix de Luxembourg en date du 15 mai 2017.

Sur convocations émanant du greffe, les parties furent convoquées à l'audience publique du 20 juin 2017.

Après plusieurs remises, l'affaire fut utilement retenue à l'audience publique du 27 novembre 2018. Maître Claude BLESER comparut pour la partie demanderesse, tandis que Maître Louis BERNS représenta la partie défenderesse. Les mandataires des parties furent entendus en leurs moyens et conclusions, respectivement explications. Le tribunal prit alors l'affaire en délibéré.

En date du 18 décembre 2018, le tribunal ordonna la rupture du délibéré. Après une remise, l'affaire fut utilement retenue à l'audience publique du 29 janvier 2019 pour continuation des débats.

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

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 reporté, le

## **JUGEMENT QUI SUIVIT:**

Par requête déposée au greffe de la Justice de Paix de et à Luxembourg en date du 15 mai 2017, A.) a fait convoquer son ancien employeur, la société à responsabilité limitée **SOC.1.)** s.à r.l., devant le Tribunal du Travail de ce siège pour le voir condamner à lui payer suite à son licenciement qu'il qualifie d'abusif les montants suivants :

|   |            |
|---|------------|
| 1) dommage matériel :                   | 48.000.- € |
| 2) dommage moral :                      | 12.000.- € |
| 3) indemnité compensatoire de préavis : | 48.360.- € |
| 4) indemnité de départ :                | 16.012.- € |
| 5) bonus 2016 :                         | 13.270.- € |

soit en tout le montant de 137.642.- €, sinon tout autre montant même supérieur à arbitrer par le tribunal, ce montant avec les intérêts légaux à partir de la demande en justice jusqu'à solde.

Le requérant demande encore une indemnité de procédure d'un montant de 2.500.- € sur base de l'article 240 du nouveau code de procédure civile.

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

A l'audience du 27 novembre 2018, les parties au litige ont demandé acte qu'elles limitaient les débats à la question de la compétence territoriale du Tribunal du Travail de et à Luxembourg pour connaître de la demande du requérant et elles ont demandé un jugement séparé sur ce point.

Il y a lieu de leur en donner acte et de faire droit à leur demande.

## **I. Quant à la compétence territoriale du Tribunal du Travail de et à Luxembourg pour connaître de la demande du requérant**

### **A. Quant aux moyens des parties au litige**

La partie défenderesse conclut en premier lieu à l'incompétence territoriale du Tribunal du Travail de et à Luxembourg pour connaître de la demande du requérant.

Elle fait valoir que le requérant a été engagé par la société pour travailler à son siège social à **LIEU.2.)**, de sorte que ce serait le Tribunal du Travail de et à Esch-sur-Alzette qui serait territorialement compétent pour connaître de la demande de son ancien salarié.

Elle conteste ainsi que le lieu de travail principal du requérant ait été à **LIEU.1.)** alors qu'il aurait été contractuellement fixé à **LIEU.2.)**.

La partie défenderesse conteste d'ailleurs que le requérant ait travaillé à partir de son domicile à **LIEU.1.)**.

Elle soutient que son ancien salarié avait pris la liberté de travailler d'où il voulait et ceci sans son autorisation.

Elle soutient ainsi qu'il résulte des pièces qu'elle a versées au dossier, et notamment des mails et des photos produits, que le lieu de travail du requérant a été ailleurs qu'à **LIEU.1.)**.

Elle soutient qu'il résulte en effet des pièces qu'elle a versées au dossier que le requérant a régulièrement travaillé depuis l'étranger.

La partie défenderesse soutient finalement à ce sujet que l'adresse au Luxembourg n'a été qu'une boîte aux lettres.

La partie défenderesse verse finalement à l'appui de sa version des faits une attestation testimoniale de **T.1.)** et une attestation testimoniale de **T.2.)**.

Le requérant soutient quant à lui que le Tribunal du Travail de et à Luxembourg est territorialement compétent pour connaître de sa demande.

Il fait valoir que depuis le mois de juin 2015 jusqu'au mois de mars 2017, il a exclusivement habité et travaillé à **LIEU.1.)**, (...).

Il fait ainsi valoir qu'il résulte des attestations testimoniales qu'il a versées aux débats qu'il a travaillé à partir de son domicile à **LIEU.1.)**.

Il fait ainsi valoir qu'**T.3.)** a dans son attestation testimoniale confirmé qu'il a travaillé avec lui sur une base quotidienne et qu'il a travaillé à distance.

**T.3.)** aurait également précisé qu'à travers les relations de travail en général et des conversations qu'il aurait eues avec lui et d'autres collègues, il aurait su que sa base principale pour vivre et travailler se trouvait à **LIEU.1.)**.

**T.3.)** aurait encore précisé qu'il l'aurait à plusieurs reprises récupéré à son domicile à **LIEU.1.)** pour se rendre ensemble au siège de la société.

**T.3.)** aurait finalement précisé que le télétravail aurait constitué une pratique courante au sein de la société et qu'un nombre important de salariés aurait été autorisé de façon informelle à travailler à distance.

Le requérant fait ensuite valoir que les déclarations du témoin **T.4.)** vont dans le même sens.

**T.4.)**, qui l'aurait à de nombreuses reprises rencontré à son domicile à **LIEU.1.)** pour l'emmener en voiture aurait ainsi déclaré qu'il aurait toujours clairement été de sa compréhension qu'il vivait et travaillait à **LIEU.1.)**

Le requérant fait encore répliquer que **T.5.)** a dans son attestation testimoniale confirmé qu'il a résidé ensemble avec lui au (...) à **LIEU.1.)** d'été 2015 jusqu'à son départ au début de l'année 2017, qu'il a travaillé à partir de son « home office », qu'il a régulièrement communiqué avec lui et qu'il a toujours rempli ses tâches professionnelles en temps opportun et d'une façon satisfaisante.

Le requérant se base ensuite sur les pièces qu'il a versées au dossier, et notamment sur un relevé de courriels échangés au courant de l'année 2016 et au début de l'année 2017, pour retenir qu'il a eu des échanges journaliers avec ses collègues de travail.

Le requérant conteste ainsi qu'il ait souvent travaillé depuis l'étranger et soutient que la date à laquelle les photos versées par la partie défenderesse ont été prises ne correspond pas à la date à laquelle elles ont été postées.

Il fait encore valoir qu'il n'est jamais fait référence au « travail » sur aucune de ces publications.

Il fait finalement valoir que les quelques publications qu'il aurait faites sur plus d'une année rendent le qualificatif de « régulièrement » plus que discutable.

Le requérant met encore en doute la crédibilité du témoin **T.1.)** alors que ce dernier « jouerait quelque chose dans le dossier », et notamment son bonus, et qu'il aurait signé sa lettre de licenciement.

Le requérant conclut qu'il a travaillé à partir de son domicile à **LIEU.1.)** et qu'il a été autorisé à travailler à partir de son domicile à **LIEU.1.)**.

Il conclut qu'il a été un télétravailleur au sens de la définition du « télétravail » donné par le règlement grand-ducal du 15 mars 2016 portant déclaration d'obligation générale d'une convention relative au régime juridique du télétravail conclue entre l'union des entreprises luxembourgeoises et les syndicats **SY.1.)** et **SY.2.)**.

Il fait en effet valoir qu'il a effectué des prestations de travail au moyen des technologies de l'information et de la communication, notamment par des échanges de courriels réguliers, qu'il a accompli des prestations de travail dans un endroit autre que dans les locaux de l'employeur, plus particulièrement à partir de son domicile à **LIEU.1.)** et qu'il a effectué des

prestations de travail de manière régulière et habituelle de cette façon, même au cours de ses déplacements à l'étranger pour des raisons professionnelles.

Le requérant fait encore valoir que les parties au litige ont librement choisi la formule du télétravail sans procéder à la signature d'un avenant au contrat de travail, ce qui n'enlèverait pas le fait qu'il a bien presté son travail à partir de son domicile.

Le requérant conclut que son lieu de travail a bien été à **LIEU.1.)**, de sorte que ce serait le Tribunal du Travail de et à Luxembourg qui serait compétent *ratione loci* pour connaître de sa demande.

Le requérant demande partant à voir rejeter le moyen d'incompétence soulevé par la partie défenderesse.

Le requérant offre finalement sa version des faits en preuve par une offre de preuve par audition de témoins.

La partie défenderesse fait répliquer que le requérant reconnaît qu'il n'a pas été présent et qu'il n'a pas travaillé à son lieu de travail contractuellement fixé à **LIEU.2.)** où se trouverait le « headquarter » de la société.

Elle fait valoir que suivant le contrat de travail, contrat qui ferait la loi entre les parties, le lieu de travail convenu entre les parties au litige est bien le « headquarter » à **LIEU.2.)**.

Elle fait ainsi valoir que le requérant n'a pas respecté le lieu de travail tel que contractuellement prévu entre parties.

Elle fait encore valoir que le salarié ne peut pas fixer de son propre gré son lieu de travail si le contrat de travail prévoit un autre lieu de travail pour ensuite attirer son employeur devant une autre juridiction que la juridiction naturelle de l'employeur.

Elle fait en effet valoir à ce sujet que le salarié ne saurait pas attirer son employeur devant un juge qui n'est pas son juge naturel et celui prévu par le code du travail.

Elle fait partant valoir que le requérant ne peut en l'espèce pas changer de lieu de travail comme bon lui semble et ainsi soutirer la compétence en décidant de travailler en un autre lieu pour retenir que **LIEU.2.)** doit déterminer la compétence territoriale du tribunal.

La partie défenderesse conteste finalement à ce sujet qu'elle ait autorisé le requérant à faire du télétravail et soutient que son ancien salarié n'a pas établi qu'il a été autorisé à travailler ailleurs qu'au « headquarter » à **LIEU.2.)**.

En ce qui concerne plus particulièrement l'attestation testimoniale d'**T.3.)**, la partie défenderesse fait valoir qu'elle n'est pas pertinente alors qu'il n'aurait travaillé dans la société que jusqu'en décembre 2015.

Elle fait ensuite valoir que si **T.3.)** avait l'autorisation de faire du télétravail, le requérant ne l'avait pas.

Elle fait en effet valoir à ce sujet que le télétravail ne constitue qu'une exception dans la société et qu'elle est toujours limitée à une durée de quelques jours.

La partie défenderesse conclut finalement au rejet de l'offre de preuve formulée par le requérant pour être d'ores et déjà contredite par les éléments du dossier.

Le requérant soutient au contraire que la compétence territoriale est artificielle et qu'il faut voir dans les faits si le lieu de travail a changé.

Il soutient à ce sujet que la partie défenderesse l'a implicitement autorisé à travailler depuis son domicile à **LIEU.1.**)

Il fait ainsi valoir que tous ses collègues de travail savaient qu'il n'était pas physiquement présent sur son lieu de travail et qu'il n'a pas badgé ses heures de travail pendant une année et demie.

Il soutient ainsi que tous les salariés de la partie défenderesse savaient qu'il a travaillé à **LIEU.1.**)

Il soutient encore que la partie défenderesse a toléré qu'il travaille à **LIEU.1.)** et que son ancien employeur est clairement en faute pour avoir accepté cette situation.

Le requérant fait ainsi valoir qu'il n'a rien imposé à la partie défenderesse qui aurait implicitement accepté qu'il travaille à **LIEU.1.)**.

Le requérant conclut partant qu'il y a en l'espèce eu une modification du lieu de travail dans les faits.

Le requérant fait ensuite valoir que la partie défenderesse aurait au moyen des listes de présence mensuelles pu constater depuis longtemps qu'il n'a pas travaillé au siège de la société et qu'en omettant de contrôler ces listes, il a nécessairement accepté que son lieu de travail n'était plus à **LIEU.2.)**, mais à **LIEU.1.)**.

Il donne en effet à ce sujet à considérer qu'un employeur est censé savoir où se trouvent ses salariés.

Le requérant fait finalement valoir que la partie défenderesse ne saurait pas légitimement faire valoir qu'elle ignorait qu'il était domicilié à **LIEU.1.)**, (...), alors que cette adresse figurerait sur ses fiches de salaire.

La partie défenderesse fait répliquer qu'elle n'a pas été au courant du fait que le requérant ne travaillait pas sur son lieu de travail.

Elle fait valoir qu'elle ne surveille pas tous les jours si tel ou tel salarié est là.

Elle soutient à ce sujet que ce sont les collègues de travail ou les supérieurs hiérarchiques du requérant qui lui ont finalement signalé l'absence de son ancien salarié de son poste de travail.

Elle fait finalement valoir que le requérant est de connivence avec **T.5.)** qui aurait couvert son ancien salarié.

Le requérant fait répliquer que la partie défenderesse a bien dû analyser les listes de pointage.

La partie défenderesse fait finalement répliquer qu'elle n'a analysé ses listes de pointage que par après.

## B. Quant aux motifs du jugement

Aux termes de l'article 47 du nouveau code de procédure civile :

*« En matière de contestations relatives aux contrats de travail, aux contrats d'apprentissage, aux régimes complémentaires de pension et à l'assurance insolvabilité, la juridiction compétente est celle du lieu de travail.*

*Lorsque celui-ci s'étend sur le ressort de plusieurs juridictions, est compétente la juridiction du lieu de travail principal.*

*Lorsque le lieu de travail s'étend sur tout le territoire du Grand-Duché, est compétente la juridiction siégeant à Luxembourg.*

*Lorsque le lieu de travail n'est pas au Grand-Duché mais dans un pays membre de l'Union européenne, la compétence est déterminée par les règles inscrites au Règlement (CE) No 44/2001 du Conseil du 22 décembre 2000 concernant la compétence judiciaire, la reconnaissance et l'exécution des décisions en matière civile et commerciale.*

*Lorsque le lieu de travail n'est ni au Grand-Duché, ni dans un territoire couvert par le Règlement visé à l'alinéa 4, la compétence est déterminée par les règles inscrites à la Convention du 27 septembre 1968 concernant la compétence judiciaire et l'exécution des décisions en matière civile et commerciale. »*

Etant donné que la partie défenderesse conteste la compétence territoriale du Tribunal du Travail de et à Luxembourg pour connaître de la demande, il appartient au requérant de prouver que ce tribunal est territorialement compétent pour en connaître.

Si le déclinatoire de compétence est soulevé, il appartient en effet au demandeur de justifier la compétence du tribunal saisi.

Afin de prouver sa version des faits, le requérant verse trois attestations testimoniales au dossier, sinon offre encore sa version des faits en preuve par audition de témoins.

Or, si les attestations testimoniales ainsi produites par le requérant viennent conforter sa version des faits suivant laquelle il aurait résidé et travaillé au (...) à LIEU.1.), ces attestations testimoniales sont cependant contredites par celles versées par la partie défenderesse.

Dans son attestation testimoniale, T.1.) a en effet déclaré ce qui suit :

*« Suite au licenciement de l'un de nos employés expatrié au Luxembourg, Monsieur T.5.), et lors de la remise des clés de l'appartement mis à sa disposition, dans le cadre de son expatriation au Luxembourg, Monsieur B.) a constaté que le nom de Monsieur A.) figurait sur la même boîte aux lettres que Monsieur T.5.). Monsieur T.5.) était le supérieur hiérarchique direct de Monsieur A.). Etant donné que la sous-location d'appartements mis à disposition de nos employés expatriés n'est pas autorisée, j'ai convoqué Monsieur A.) le 3 mars 2017 afin de m'entretenir avec lui sur le sujet.*

*Lors de cet entretien, Monsieur A.) a été très confus dans ses explications et s'est contredit à plusieurs reprises sur son lieu officiel de résidence au Luxembourg. Il a fini par admettre qu'il n'habitait pas au (...) L-(...) LIEU.1.) (adresse de Monsieur T.5.)), qui par ailleurs*

*était l'adresse officiellement déclarée auprès de son employeur mais qu'il utilisait les services de la plateforme internet « **SITE.1.)** » lors de ses séjours au Luxembourg. Etant donné que Monsieur **A.)** était employé, sous contrat de travail luxembourgeois, par la société **SOC.1.)** s.à r.l. et que son lieu de travail était clairement situé à **SOC.1.) LIEU.2.)**, (...), L- (...), **LIEU.2.)**, le fait qu'il admette ne pas avoir de résidence permanente au Luxembourg, comme déclaré auprès de son employeur, m'a interpellé.*

*J'ai donc initié divers audits et notamment un contrôle de présence au Luxembourg via notre système de gestion des badges. Tous nos employés doivent « badger » à l'entrée et à la sortie de bâtiments. Le relevé des lectures du badge de Monsieur **A.)** a relevé que ce dernier n'avait passé que très peu de jours sur son lieu de travail à **LIEU.2.)**. Après avoir vérifié les possibles absences pour congés, voyages d'affaire et maladie, il s'est avéré que le temps passé au Luxembourg était très marginal.*

*Certains collègues de travail de Monsieur **A.)** m'ont fait remarquer qu'il se vantait régulièrement sur les réseaux sociaux de pouvoir travailler depuis des lieux « exotiques ». Suite à ces indications, j'ai pris l'initiative de notamment vérifier sur **SITE.2.)** si cela pouvait être le cas. J'ai pu retrouver la page **SITE.2.)** de Monsieur **A.)**, en accès public, et ai effectivement pu constater que des photos étaient postées à des dates où Monsieur **A.)** aurait en temps normal dû être au bureau à **LIEU.2.)** et d'endroits où **SOC.1.)** n'a pas de bureaux.*

*Je confirme qu'il s'agit bien de la page **SITE.2.)** de Monsieur **A.)** car il est facilement et clairement identifiable sur la majorité des photos postées dont celle de son profil. J'ai par ailleurs fait des copies d'écran de quelques-unes des photos. ».*

A supposer dès lors que le lieu de travail du requérant ait été contractuellement fixé à **LIEU.2.)** et en considérant que la partie défenderesse a en ne contrôlant pas les fiches de pointage du requérant implicitement accepté que son ancien salarié travaille en un autre lieu qu'à **LIEU.2.)**, le requérant n'a au vu des attestations testimoniales contradictoires versées au dossier pas prouvé qu'il a principalement travaillé à **LIEU.1.)**.

Il n'y a en effet au vu des éléments du dossier pas lieu d'accorder plus de crédit aux attestations testimoniales du requérant qu'à celles de la partie défenderesse.

Il y a finalement encore lieu de rejeter l'offre de preuve par audition de témoins formulée par le requérant afin de prouver sa version des faits alors qu'elle est d'ores et déjà contredite par les éléments du dossier.

Etant donné que le requérant n'a pas réussi à prouver que son lieu de travail s'est principalement situé à **LIEU.1.)**, le Tribunal du Travail de et à Luxembourg doit se déclarer incompétent ratione loci pour connaître de sa demande.

## **PAR CES MOTIFS**

**le Tribunal du Travail de et à Luxembourg**

**statuant contradictoirement entre parties et en premier ressort,**

**donne acte** aux parties au litige qu'elle limitent les débats à la question de la compétence territoriale du Tribunal du Travail de et à Luxembourg pour connaître de la demande de A.) et qu'elles demandent un jugement séparé sur ce point ;

**fait droit** à cette dernière demande ;

**se déclare** territorialement incompétent pour connaître de la demande de A.) ;

**condamne A.)** 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 de la greffière Alix GOEDERT-HEISCHBOURG, 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. Alix GOEDERT-HEISCHBOURG**