

Texte pseudonymisé

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

**REPERTOIRE NR.: 3313 / 2023  
L-TRAV-495/22**

**TRIBUNAL DU TRAVAIL DE LUXEMBOURG**

**AUDIENCE PUBLIQUE DU  
18 DÉCEMBRE 2023**

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

Christian ENGEL	juge de paix, siégeant comme président du Tribunal du travail de Luxembourg
Philippe HECK	assesseur-employeur
Miguel RODRIGUES	assesseur-salarié
Daisy PEREIRA	greffière

a rendu le jugement qui suit, dans la cause

***entre***

**PERSONNE1.)**, demeurant à L-ADRESSE1.),

partie demanderesse, comparant par Maître Maria MUZS, avocat à la Cour,  
demeurant 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 gérant actuellement en fonctions, inscrite  
au registre de commerce et des sociétés de Luxembourg sous le numéro NUMERO1.),

partie défenderesse, comparant par la société à responsabilité limitée SOREL  
AVOCAT S.à r.l., inscrite à la liste V du barreau de Luxembourg, établie et ayant son  
siège social à L-1212 Luxembourg, 14A, rue des Bains, immatriculée au Registre de

Commerce et des Sociétés sous le numéro B 250 783, représentée aux fins des présentes par Maître Karim SOREL, avocat à la Cour, demeurant 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 9 septembre 2022.

Par convocations émanant du greffe, les parties furent appelées à l'audience publique du 3 octobre 2022. L'affaire subit ensuite plusieurs remises contradictoires à la demande des parties et fut utilement retenue à l'audience du 14 novembre 2023. Lors de cette audience Maître Maria MUZS exposa les moyens de la partie demanderesse tandis que Maître Karim SOREL répliqua pour la société défenderesse.

Le Tribunal prit ensuite l'affaire en délibéré et rendit, à l'audience publique de ce jour, le

### **Jugement**

qui suit :

#### **Objet de la saisine**

#### PERSONNE1.)

Par requête déposée au greffe de la Justice de Paix de Luxembourg le 9 septembre 2022, PERSONNE1.) a fait convoquer la société SOCIETE1.) s.à r.l. devant le Tribunal du travail de Luxembourg, aux fins de voir :

- condamner la société SOCIETE1.) s.à r.l. à lui payer le montant total de 14.513,66 euros brut à titre d'arriérés de salaires, avec les intérêts légaux à compter de la date d'exigibilité de la créance, soit le 15 mars 2022, sinon à compter de la date de la mise en demeure du 28 avril 2022, sinon à compter de la date du jugement à intervenir, jusqu'à solde,
- condamner la société SOCIETE1.) s.à r.l. à lui remettre les bulletins de salaire des mois d'octobre et novembre 2021, ainsi que le certificat de travail.

PERSONNE1.) sollicite en outre l'exécution provisoire du jugement à intervenir, la majoration du taux d'intérêt de trois points à l'expiration d'un délai de trois mois à partir de la signification du jugement à intervenir, ainsi que la condamnation de la société SOCIETE1.) s.à r.l. aux frais et dépens de l'instance et au paiement d'une indemnité de procédure de 2.500 euros sur base de l'article 240 du Nouveau Code de procédure civile.

À l'audience du 14 novembre 2023, PERSONNE1.) a déclaré renoncer à sa demande en condamnation de la société SOCIETE1.) s.à r.l. à remise du certificat de travail. Il convient de lui en donner acte.

À l'appui de ses demandes, PERSONNE1.) soutient que par courrier du 12 juillet 2021, remis en mains propres, la société SOCIETE1.) s.à r.l. aurait procédé à son licenciement avec préavis, lequel devait commencer le 15 juillet 2021 et se terminer le 14 novembre 2021. Le même jour du 12 juillet 2021, les parties auraient conclu une transaction afin de mettre définitivement fin à leur litige, puisqu'il aurait considéré le licenciement comme abusif. Aux termes de ladite transaction, il se serait engagé à prêter son travail durant la période de préavis et à renoncer à toute autre revendication à l'exception des salaires correspondant à la période de préavis, tandis que la société SOCIETE1.) s.à r.l. se serait engagé à lui payer les rémunérations dues dans les 4 mois à compter de la fin du préavis, soit au plus tard jusqu'au 14 mars 2022. Or, malgré mises en demeure, la société SOCIETE1.) s.à r.l. n'aurait toujours pas effectué le paiement à ce jour.

### Société SOCIETE1.) s.à r.l.

À l'audience du 14 novembre 2023, la société SOCIETE1.) s.à r.l. conclut, *in limine litis* et à titre principal, à l'incompétence matérielle du Tribunal du travail, au motif qu'PERSONNE1.) ne se serait pas trouvé dans un lien de subordination avec elle.

A titre subsidiaire, elle conclut au rejet des demandes d'PERSONNE1.).

Elle sollicite encore la condamnation d'PERSONNE1.) au paiement d'une indemnité de procédure de 2.500 euros.

### **Faits**

Au vu des éléments du débat et des pièces soumises à l'appréciation du Tribunal, les faits pertinents se présentent comme suit :

Suivant document intitulé « *contrat de travail à durée indéterminée pour salarié* », daté au 1<sup>er</sup> juillet 2014 et avec prise d'effet à la même date, la société SOCIETE1.) s.à r.l. a « engagé » PERSONNE1.) « *en qualité d'employé polyvalent* ».

Suivant document intitulé « *avenant au contrat de travail* » du 1<sup>er</sup> juillet 2015, « à compter du 1 juillet 2015, la rémunération est fixée à 3 206,73 € brut ».

Le 12 juillet 2021, la société SOCIETE1.) s.à r.l. a remis en mains propres le courrier suivant à PERSONNE1.) :

« (...) Par la présente, la SARL SOCIETE1.) vous signale que nous résilions votre contrat de travail du 01 juillet 2014. Les obligations légales de préavis sont de 4 mois ce qui veut dire que votre préavis débutera le 15 juillet et se terminera le 14 novembre 2021 (...) ».

Le même 12 juillet 2021, un document intitulé « *Transation* » a été signé entre la société SOCIETE1.) s.à r.l. et PERSONNE1.), stipulant notamment ce qui suit :

« (...) Le salarié preste son travail dans les conditions légales et contractuelles durant la période de préavis qui débutera le 15 juillet 2021 et se terminera le 14 novembre 2021.

*L'Employeur s'engage à lui payer les salaires correspondants au plus tard dans le 4 mois à compter de la fin du préavis.*

*A l'exception des salaires correspondant à la période de préavis, le Salarié reconnaît qu'il n'a plus aucune revendication.*

*Les parties s'engagent à exécuter la présente transaction de bonne foi et reconnaissent que la présente transaction est le résultat de concessions réciproque.*

*La présente convention est soumise au droit luxembourgeois. En cas de litige les tribunaux de Luxembourg ville seront seuls compétents. (...) ».*

## **Motifs de la décision**

### Quant au moyen tiré de l'incompétence matérielle du Tribunal du travail

La société SOCIETE1.) s.à r.l. conclut *in limine litis* à l'incompétence matérielle du Tribunal du travail de céans, au motif qu'PERSONNE1.) ne se serait pas trouvé dans un lien de subordination avec elle. Le registre de commerce et des sociétés (ci-après : RCSL) renseignerait PERSONNE1.) comme associé à 33 % via la détention de 42 parts sociales ; il serait même gérant-associé fondateur. Suite à la démission du gérant PERSONNE2.) en date du 28 octobre 2020, il resterait deux co-gérants, à savoir PERSONNE1.) et PERSONNE3.). Le contrat conclu par PERSONNE1.) le 1<sup>er</sup> juillet 2014 ne serait pas un « *contrat de travail en bonne et due forme* », dans la mesure où il n'aurait été signé que par PERSONNE1.) et PERSONNE3.), alors même que la société SOCIETE1.) s.à r.l. n'aurait été engagée que par la signature conjointe d'au moins deux gérants. De ce fait, la charge de la preuve de l'existence d'un lien de subordination pèserait sur PERSONNE1.). Or, il résulterait des pièces versées que celui-ci n'aurait non seulement donné des ordres en interne, mais aurait encore disposé d'un pouvoir comptable et de sanction. En revanche, il n'existerait pas de pièces aux débats qui attesteraient qu'PERSONNE1.) aurait été aux ordres d'une personne, ni contrôlé ou sanctionné par quelqu'un, au sein de la société SOCIETE1.) s.à r.l.

PERSONNE1.) conclut à la compétence matérielle du Tribunal du travail pour connaître de ses demandes. À cet effet, il fait valoir que suivant avenant du 1<sup>er</sup> juillet 2015, il avait été promu chef de chantier et qu'en réalité, son seul pouvoir de direction aurait été celui de diriger les chantiers, sans assurer de direction financière. Il n'aurait par ailleurs aucune compétence de gestion, il serait simplement ouvrier dans le bâtiment qui aurait travaillé physiquement sur les chantiers. En qualité d'ouvrier, il aurait été celui qui a fait marcher la société pendant quelques années. Il n'aurait eu aucun pouvoir de signature, n'aurait jamais signé un quelconque contrat ni fait du marketing et n'aurait jamais été convoqué à une assemblée générale. Il aurait été un gérant-associé « *de paille* », tandis que PERSONNE3.), un homme d'affaires, aurait été la tête pensante. Un contrat de travail pourrait également être oral, et l'existence dudit contrat serait reconnue par la société SOCIETE1.) s.à r.l. à travers la lettre de licenciement et les fiches de salaire. Il s'agirait d'une fraude de la société SOCIETE1.) s.à r.l.

Aux termes de l'article 25 alinéa 1<sup>er</sup> du Nouveau Code de procédure civile, le tribunal du travail n'est compétent que pour connaître des contestations relatives aux contrats de travail, aux contrats d'apprentissage et aux régimes complémentaires de pension 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.

Il s'agit d'une règle de compétence tenant à l'organisation judiciaire qui est d'ordre public et qui peut même être soulevée d'office par le Tribunal.

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. Autrement dit, la compétence du tribunal du travail n'existe que pour autant que la demande prend son origine dans un contrat de travail caractérisé par un lien de subordination.

L'existence d'une relation de travail s'apprécie à partir des conditions réelles d'exercice de l'activité litigieuse, indépendamment de la volonté exprimée par les parties et de la dénomination qu'elles ont donnée à leur convention. Le lien de subordination, élément caractéristique du contrat de travail, est caractérisé par l'exécution d'un travail sous l'autorité d'un employeur qui a le pouvoir de donner des ordres et des directives, d'en contrôler l'exécution et de sanctionner les manquements de son subordonné (v. not. Cour 8<sup>ème</sup> ch., 15 décembre 2016, rôle n° 42164).

En principe, conformément à l'article 1315 du code civil, celui qui réclame l'exécution d'une obligation doit la prouver. S'il n'y a pas de contrat écrit et que l'existence même d'une relation de travail entre parties est contestée, il incombe au demandeur de rapporter la preuve du contrat de travail par lui allégué et plus spécialement du lien de subordination qui le caractérise.

En revanche, en présence d'un contrat de travail écrit ne présentant aucun indice intrinsèque d'une éventuelle irrégularité produit par le salarié, c'est à l'employeur qui invoque le caractère fictif de ce contrat d'en rapporter la preuve (Cour 8<sup>ème</sup> ch., 30 septembre 2004, rôle n° 28183).

En l'espèce, le Tribunal constate que le document intitulé « *contrat de travail à durée indéterminée pour salarié* », daté au 1<sup>er</sup> juillet 2014 aux termes duquel la société SOCIETE1.) s.à r.l. aurait « *engagé* » PERSONNE1.) « *en qualité d'employé polyvalent* », est signé par le seul PERSONNE3.) en qualité d'employeur. Il en va de même du document intitulé « *avenant au contrat de travail* » du 1<sup>er</sup> juillet 2015. Or, suivant extrait du RCSL versé par la société SOCIETE1.) s.à r.l., celle-ci est engagée « *en cas de pluralité de gérants, par la signature conjointe d'au moins deux gérants* ». Au moment de la signature desdits documents des 1<sup>er</sup> juillet 2014 et 1<sup>er</sup> juillet 2015, la société SOCIETE1.) s.à r.l. disposait, toujours suivant l'extrait du RCSL versé, de trois gérants : PERSONNE2.), PERSONNE3.) et PERSONNE1.). Un contrat de travail valide entre la société SOCIETE1.) s.à r.l. et PERSONNE1.) aurait dès lors dû être signé par PERSONNE3.) et par PERSONNE2.).

Dans ces conditions, il incombe à PERSONNE1.) d'établir par tout autre moyen de preuve ses affirmations, à savoir qu'il se trouvait dans un lien de subordination à l'égard de la société SOCIETE1.) s.à r.l. et qu'il y exerçait une fonction salariale, distincte de celle de gérant et sous l'autorité de son coassocié PERSONNE3.) (v. en ce sens : Cour, 8<sup>ème</sup> ch., 1<sup>er</sup> février 2018, rôle n° 41055).

Pareils éléments de preuve ne sont toutefois pas versés par PERSONNE1.) à la présente instance.

Au contraire, il résulte même des pièces versées par la société SOCIETE1.) s.à r.l. qu'PERSONNE1.) exerçait lui-même un pouvoir de direction et de sanction au sein de ladite société (notamment : le 8 novembre 2021, en s'adressant à une dénommée PERSONNE4.) du « service administratif », présentée comme « RH » : « (...) peux tu faire une lettre pour le licencié avec la date du jeudi 04.11.2021 ? stp (...) » ; le 17 mars 2021 : « (...) je viens vers toi pour te demander de faire [...] deux avertissements : [...] les deux avertissements sont pour consommations d'alcool pendant les heures de travail (...) »).

Ni la lettre de licenciement, ni les fiches de salaire établies ne sauraient être considérées comme révélatrices de l'existence d'un lien de subordination, puisqu'elles sont précisément l'œuvre de la société SOCIETE1.) s.à r.l. dont le requérant PERSONNE1.) est un représentant en qualité de co-gérant associé.

À titre de conclusion des développements qui précèdent, il convient de retenir qu'PERSONNE1.) n'établit pas, comme il en a la charge, la compétence du Tribunal du travail au regard de l'article 25 alinéa 1<sup>er</sup> du Nouveau Code de procédure civile pour connaître de ses demandes.

Le Tribunal du travail doit dès lors se déclarer incompétent *ratione materiae* pour connaître des demandes d'PERSONNE1.).

#### Accessoires

- *Demandes des parties en allocation d'une indemnité de procédure*

L'application de l'article 240 du Nouveau Code de procédure civile relève du pouvoir discrétionnaire du juge (Cass. 2 juillet 2015, n° 60/15, n° 3508 du registre).

PERSONNE1.) n'obtenant pas gain de cause, il est à débouter de sa demande en allocation d'une indemnité de procédure.

À défaut pour la société SOCIETE1.) s.à r.l. de justifier en quoi il serait inéquitable de laisser à leur 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.

- *Demande en exécution provisoire*

La partie demanderesse sollicite l'exécution provisoire du présent jugement ; au vu de l'issue du litige, il n'y a pas lieu de la prononcer.

- *Frais et dépens de l'instance*

Par application de l'article 238 du Nouveau Code de procédure civile, il y a lieu de mettre les frais et dépens de l'instance à charge d'PERSONNE1.).

**PAR CES MOTIFS :**

le Tribunal du travail de Luxembourg,  
statuant contradictoirement et en premier ressort,

vidant l'instance,

donne acte à PERSONNE1.) de sa renonciation à sa demande en condamnation de la société SOCIETE1.) s.à r.l. à remise du certificat de travail,

se dit incompétent *ratione materiae* pour connaître des demandes principales d'PERSONNE1.),

dit 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,

dit qu'il n'y a pas lieu d'ordonner l'exécution provisoire du présent jugement,

condamne PERSONNE1.) aux frais et dépens de l'instance.

Ainsi fait et jugé par Christian ENGEL, juge de paix à Luxembourg, siégeant comme Président du Tribunal du travail, et les assesseurs prédits et prononcé par le Président à ce délégué, assisté de la greffière Daisy PEREIRA, en audience publique, date qu'en tête, à la Justice de Paix à Luxembourg.

Christian ENGEL,  
juge de paix

Daisy PEREIRA,  
greffière