

Texte pseudonymisé

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

**REPERTOIRE NR.: 725 / 2024
L-TRAV-96/22**

TRIBUNAL DU TRAVAIL DE LUXEMBOURG

AUDIENCE PUBLIQUE DU 26 FÉVRIER 2024

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 |
| Emilie MACCHI | assesseur-employeur |
| Erwann SEVELLEC | assesseur-salarié |
| Daisy PEREIRA | greffière |

a rendu le jugement qui suit, dans la cause

entre

PERSONNE1.), demeurant à F-ADRESSE1.),

partie demanderesse, comparant par la société anonyme LUTHER S.A., inscrite au barreau de Luxembourg, établie et ayant son siège social à L-1736 Senningerberg, 1B, Heienhaff, immatriculée au Registre de Commerce et des Sociétés sous le numéro B 195 777, représentée aux fins des présentes par Maître Capucine FALGAREIRO DOUCHET, avocat, en remplacement de Maître Marie ROMERO, avocat à la Cour, les deux demeurant à Senningerberg.

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 RODESCH Avocats à la Cour S.à r.l., inscrite à la liste V du barreau de Luxembourg, établie et

ayant son siège social à L-1470 Luxembourg, 7-11, route d'Esch, immatriculée au Registre de Commerce et des Sociétés sous le numéro B 265 322, représentée aux fins des présentes par Maître Gil SIETZEN, 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 11 février 2022.

Par convocations émanant du greffe, les parties furent appelées à l'audience publique du 14 mars 2022. L'affaire subit ensuite plusieurs remises contradictoires à la demande des parties et fut utilement retenue à l'audience du 16 octobre 2023. Lors de cette audience Maître Marie ROMERO exposa les moyens de la partie demanderesse tandis que Maître Gil SIETZEN répliqua pour la société défenderesse.

Vu la rupture de délibéré opérée en date du 17 novembre 2023, avec fixation d'une nouvelle audience, à la demande et de l'accord d'PERSONNE1.), au 22 janvier 2024, première date de disponibilité de la composition du Tribunal du travail ayant siégé le 16 octobre 2023.

À l'audience du 22 janvier 2024, Maître Capucine FALGAREIRO se rapporta à prudence de justice et Maître Gil SIETZEN dit n'avoir rien à ajouter.

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 en date du 11 février 2022, PERSONNE1.) a fait convoquer la société SOCIETE1.) s.à r.l. devant le Tribunal du travail de Luxembourg pour la voir condamner à lui payer, suite à son licenciement qu'il qualifie d'abusif, les montants suivants, suivant actualisation opérée à l'audience du 16 octobre 2023, le tout avec les intérêts légaux tels que spécifiés dans la requête :

| | |
|--|--------------|
| « Perte de revenu depuis le licenciement » | 60.000 euros |
| Préjudice moral | 60.000 euros |
| Préjudice résultant des « fautes commises par la société [L'ART DU PAYSAGE s.à r.l.] pendant la période de préavis » | 60.000 euros |
| Dommmages et intérêts en réparation des frais et honoraires d'avocat exposés | 10.000 euros |

PERSONNE1.) sollicite en outre l'exécution provisoire du jugement à intervenir, ainsi que la condamnation de la société SOCIETE1.) s.à r.l. au paiement d'une indemnité de procédure sur base de l'article 240 du Nouveau Code de procédure civile de 5.000 euros.

Société SOCIETE1.) s.à r.l.

À l'audience du 16 octobre 2023, la société SOCIETE1.) s.à r.l. soulève *in limine litis* l'incompétence, dans l'ordre, tant matérielle que territoriale du Tribunal du travail de ce siège. Au fond, elle conclut au bien-fondé du licenciement prononcé, ainsi qu'au rejet des demandes d'PERSONNE1.).

La société SOCIETE1.) s.à r.l. sollicite en outre la condamnation d'PERSONNE1.) aux frais et dépens de l'instance et au paiement d'une indemnité de procédure de 1.000 euros.

Faits

PERSONNE1.) a été engagé en qualité d'« employé-paysagiste » par la société SOCIETE1.) s.à r.l. suivant contrat de travail à durée indéterminée du 28 juin 2002, prévoyant une prise d'effet au 1^{er} juillet 2002.

Par courrier du 16 juillet 2021, la société SOCIETE1.) s.à r.l. a licencié PERSONNE1.) avec un préavis de 6 mois, ayant couru du 1^{er} août 2021 au 31 janvier 2022.

PERSONNE1.) a demandé les motifs de son licenciement le 30 juillet 2021 et la société SOCIETE1.) s.à r.l. lui a communiqué ces motifs par courrier daté au 27 août 2021. Ladite lettre de motifs du 27 août 2021 est intégralement reproduite dans la requête introductive d'instance, annexée au présent jugement.

Autour du licenciement litigieux, il se dégage l'historique suivant :

| | |
|-----------------|--|
| 28 mai 2020 | PERSONNE2.), petit-fils du fondateur PERSONNE3.), se voit céder l'entièreté des parts sociales de la société SOCIETE1.) s.à r.l. par son grand-père. PERSONNE2.) est nommé gérant administratif et PERSONNE1.) est nommé gérant technique de la société SOCIETE1.) s.à r.l. |
| 9 juillet 2021 | Démission d'PERSONNE1.) de son mandat de gérant technique de la société SOCIETE1.) s.à r.l.; PERSONNE2.) est nommé gérant unique dans la suite. |
| 16 juillet 2021 | Lettre de licenciement avec préavis (sans dispense de travail) adressée par la société SOCIETE1.) s.à r.l. à PERSONNE1.). |

Motifs de la décision

Quant aux moyens d'incompétence soulevés par la société SOCIETE1.) s.à r.l.

La société SOCIETE1.) s.à r.l. soulève *in limine litis* l'incompétence, dans l'ordre, tant matérielle que territoriale du Tribunal du travail de ce siège.

Il résulte de la lecture combinée des articles 25, alinéa 1^{er}, et 47 du Nouveau Code de procédure civile que la compétence territoriale du Tribunal du travail est conditionnée par l'existence d'un contrat de travail et que le Tribunal du travail n'est compétent que si les contestations entre parties trouvent leur source directe dans un contrat de travail. Il faut donc être en présence d'un contrat de travail et d'un litige qui y prend sa source pour qu'un Tribunal du travail soit compétent. Il en découle que le Tribunal du travail saisi est amené à examiner en premier lieu si la relation invoquée entre parties s'analyse en une relation de travail, comportant un travail presté par une partie, une rémunération versée par l'autre partie en contrepartie et l'existence d'un lien de subordination entre ces deux personnes. Au regard de ces principes, il y a lieu d'analyser d'abord la compétence matérielle du Tribunal du travail avant d'examiner quel tribunal de travail est territorialement compétent pour connaître de la demande (Cour, 8^{ème} ch., 6 juillet 2023, rôle n° CAL-2021-00906).

En l'espèce, il convient dès lors de procéder de la sorte.

- *Moyen tiré de l'incompétence matérielle du Tribunal du travail*

La société SOCIETE1.) s.à r.l. soutient qu'PERSONNE1.) ne serait pas à considérer comme salarié au sens de l'article 25 du Nouveau Code de procédure civile, en ce que, ayant également été gérant, il ne se serait pas trouvé dans un lien de subordination à l'égard de la société. PERSONNE1.) aurait eu le pouvoir de donner des ordres au sein de la société et aurait été en charge de l'établissement des devis. Il aurait exercé la gérance sur un pied d'égalité avec PERSONNE2.), notamment en ce qu'ils auraient réparti ensemble l'horaire de travail. PERSONNE1.) aurait bénéficié de flexibilité s'agissant de ses horaires de travail et de ses congés, tout comme il aurait été libre de gérer sa charge de travail tout seul. Il aurait géré ses équipes, notamment sur base d'un règlement intérieur l'habilitant à cet effet et existant depuis 2005. Il aurait signé des actes de droit du travail, tels des conclusions et résiliations de contrats de travail, tout comme un avertissement donné à un salarié. Il aurait détenu des parts sociales et son salaire aurait augmenté d'initialement 2.000 euros à quelque 9.000 euros au moment de la résiliation, ce qui démontrerait qu'il n'aurait pas exercé gratuitement son mandat de gérance technique.

PERSONNE1.) conclut à l'existence d'un lien de subordination envers la société SOCIETE1.) s.à r.l. Sur les fiches de salaire, il aurait continué à être renseigné comme simple « *paysagiste* » et l'augmentation de salaire dont il aurait bénéficié s'expliquerait par le fait qu'il gérait des équipes et qu'il serait l'un des seuls paysagistes au Luxembourg à pouvoir réaliser des piscines naturelles. Il aurait dû rendre compte à PERSONNE2.), dans la mesure où celui-ci aurait dirigé les salariés. Il n'aurait pas été libre de fixer ses horaires de travail, dans la mesure où il aurait dû travailler certains samedis. Il n'aurait pas négocié de remises financières.

Aux termes de l'article 25 alinéa 1^{er} du Nouveau Code de procédure civile, le Tribunal du travail est compétent 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.

En application de l'article 58 du nouveau code de procédure civile, il incombe à chaque partie de prouver les faits nécessaires au succès de sa prétention.

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. Toutefois, en présence d'un contrat de travail apparent, il appartient à celui qui invoque son caractère fictif d'en apporter la preuve (v. not. Cour 8^{ème} ch., 15 décembre 2016, rôle n° 42164).

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^{ème} ch., 30 septembre 2004, rôle n° 28183).

En l'espèce, il y a lieu de constater que les parties se trouvaient liées par le contrat de travail à durée indéterminée signé le 28 juin 2002, prévoyant une prise d'effet au 1^{er} juillet 2002 — qui est un contrat de travail écrit ne présentant aucun indice intrinsèque d'une éventuelle irrégularité, puisqu'il est constant aux débats qu'PERSONNE1.) a été engagé à l'époque en tant que paysagiste, tâche dont il est établi, au vu des pièces versées, qu'il l'a exercée jusqu'à la fin des relations contractuelles entre parties.

Si PERSONNE1.) a pu accroître son rôle au sein de la société SOCIETE1.) s.à r.l. au fil des 19 ans d'ancienneté de service, pour en devenir gérant technique, cet accroissement ne porte pas, en lui seul, preuve de l'absence de lien de subordination.

Par ailleurs, il ne résulte pas des pièces versées aux débats qu'PERSONNE1.) aurait été à même de donner seul des impulsions fondamentales à la société, puisque, au vu des exemples de gestion versés, soit il préparait une décision à prendre en fin de compte par PERSONNE2.), soit il cosignait une telle décision, soit il était évalué sur ses compétences par PERSONNE2.) (voir, à ce sujet, l'attestation testimoniale de PERSONNE4.), consultant de la société SOCIETE1.) s.à r.l., dont il résulte que la conduite du futur agencement de la société revenait à PERSONNE2.) seul).

Dans ces conditions, la société SOCIETE1.) s.à r.l. ne prouve pas, comme elle en a la charge, que les stipulations du contrat de travail à durée indéterminée signé entre parties le 28 juin 2002 étaient devenues fictives au moment du licenciement d'PERSONNE1.).

Le moyen de la société SOCIETE1.) s.à r.l. tiré de l'incompétence matérielle du Tribunal du travail n'est dès lors pas fondé.

- *Moyen tiré de l'incompétence territoriale du Tribunal du travail de Luxembourg*

La société SOCIETE1.) s.à r.l. conclut à l'incompétence territoriale du Tribunal du travail de Luxembourg, au motif que son siège social se serait situé d'abord à ADRESSE3.), puis, depuis le 1^{er} janvier 2021, à ADRESSE4.), soit deux localités relevant de la compétence du Tribunal du travail d'Esch-sur-Alzette. Il aurait en outre exercé son travail principalement dans son bureau.

PERSONNE1.) se rapporte à prudence de justice quant à la compétence territoriale du Tribunal du travail de Luxembourg, tout en faisant valoir qu'il aurait travaillé sur tout le territoire luxembourgeois, de sorte que le Tribunal de céans serait compétent.

Il est à noter, de prime abord, que si le présent litige comprend un élément d'extranéité, en ce qu'il se meut entre un salarié non-résident et un employeur établi au Luxembourg, *un* Tribunal du travail luxembourgeois est territorialement compétent à l'ordre international pour connaître des demandes d'PERSONNE1.), et ce par application de l'article 21, point 1. a) du règlement (UE) n° 1215/2012 du parlement européen et du conseil du 12 décembre 2012 concernant la compétence judiciaire, la reconnaissance et l'exécution des décisions en matière civile et commerciale.

Ensuite, en ordre interne, il convient de se référer, aux fins de l'appréciation de la compétence territoriale, à l'article 47 du Nouveau Code de procédure civile, qui dispose qu'« *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* ».

Si le déclinatoire de compétence est soulevé, il appartient au demandeur à l'action de justifier la compétence du tribunal saisi (Cour, 3^{ème} ch., 23 janvier 2020, rôle n° CAL-2019-00624) — donc en l'espèce à PERSONNE1.) — et le lieu de travail du salarié est en principe présumé au siège de la société (v. en ce sens : Cour, 3^{ème} ch., 24 juin 2021, rôle n° CAL-2020-00189).

En l'espèce, le contrat de travail du 28 juin 2002 ne contient aucune stipulation quant au lieu de travail d'PERSONNE1.).

Sur la période d'exécution du contrat de travail d'PERSONNE1.), le siège social de la société SOCIETE1.) s.à r.l. se situait d'abord à ADRESSE3.), puis à ADRESSE4.), deux communes relevant du ressort du Tribunal du travail d'Esch-sur-Alzette.

Face à la charge de la preuve pesant sur lui quant à la compétence du Tribunal de travail de céans, PERSONNE1.) ne produit pas d'attestations testimoniales concluantes et ne formule pas d'offre de preuve. Il n'explique pas quelle était la répartition de son temps de travail et ce qu'il aurait presté comme travail en un lieu différent du siège de la société employeuse.

En effet, outre le fait qu'PERSONNE1.) ait été gérant technique jusqu'à quelques jours en amont de son licenciement, dans la mesure où l'organigramme qu'il verse le renseigne comme « *responsable création, administratif, entretien, chantier* » se trouvant au-dessus de trois responsables d'équipes de salariés et que son *curriculum vitae* renseigne comme missions, entre autres, « *étude de projets [...], facturation [...], gestion de plannings, commandes, suivi de chantiers [...] gestion du personnel* », soit des tâches ne nécessitant aucun déplacement à partir du siège social, le simple fait que deux des chantiers litigieux visés par la lettre de licenciement aient été situés respectivement dans les ressorts de Luxembourg (chantier BERG à ADRESSE5.)) et de Diekirch (chantier GOERENS à ADRESSE6.)), ne saurait être suffisant pour conclure que le lieu de travail d'PERSONNE1.) se serait situé « *sur tout le territoire du*

Grand-Duché », ce d'autant plus que là encore, il existe des indices d'un travail de gestion sédentaire (cf. courriels d'PERSONNE1.): « *je serai dans l'incapacité d'envoyer une équipe aujourd'hui* », « *une équipe passera* », dans une proportion le cas échéant à établir par PERSONNE1.). Il est à noter dans ce contexte, à titre de référence, qu'il a été retenu que « *pour la détermination du lieu de travail, il convient d'écarter les possibilités théoriques d'affectation en cours d'exécution du contrat de travail, mais il faut tenir compte de l'affectation réelle* » et qu'une « *dizaine de jours passée dans le ressort [d'une] juridiction de travail [avant le prononcé du licenciement, par rapport à deux mois et demi passés dans le ressort d'une autre juridiction de travail] ne suffit pas à créer un rapport suffisant entre le salarié et son lieu de travail* » (Cour, 3^{ème} ch., 18 décembre 2014, rôle n° 40211).

À titre de conclusion, il y a lieu de retenir qu'PERSONNE1.) ne produit pas, comme il en a la charge, un ensemble d'indices graves, précis et concordants de nature à établir que son lieu de travail se serait situé « *sur tout le territoire du Grand-Duché* », ni, par ailleurs, que le Tribunal du travail de Luxembourg serait « *la juridiction [d'un] lieu de travail principal* » dont il serait établi que celui-ci se situerait dans son ressort.

Il n'existe dès lors, *in concreto*, pas de circonstances qui permettraient au Tribunal de déroger à la présomption de situation du lieu de travail au siège de la société employeuse, lequel n'était, en l'espèce, pas situé dans le ressort du Tribunal du travail de Luxembourg.

Dans ces conditions, le Tribunal du travail de Luxembourg doit se dire territorialement incompétent 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 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.

- *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,

dit non fondé le moyen de la société SOCIETE1.) s.à r.l. tiré de l'incompétence matérielle du Tribunal du travail,

se dit territorialement incompétent pour connaître des demandes 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.) à tous les 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, et qui ont signé le présent jugement.

Christian ENGEL,
juge de paix

Daisy PEREIRA,
greffière