

Texte pseudonymisé

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

**Rép.no 133/2025**  
**(rôle L-TRAV-157/24)**

**JUSTICE DE PAIX DE LUXEMBOURG**  
**TRIBUNAL DU TRAVAIL**

**AUDIENCE PUBLIQUE DU**  
**MARDI, 14 JANVIER 2025**

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 I-ADRESSE1.), ayant élu domicile en l'étude de Maître Crina Zambila NEGOITA, avocat à la Cour, demeurant à L-8522 Beckerich, 6, rue Jos Seylerstrooss,

**PARTIE DEMANDERESSE,**

comparant par Maître Crina Zambila NEGOITA, avocat à la Cour, demeurant à Beckerich,

**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 gérant actuellement en fonctions,

## **PARTIE DEFENDERESSE,**

comparant par la société à responsabilité limitée BONN SCHMITT s.à r.l., inscrite au Barreau de Luxembourg, établie et ayant son siège social à L-1511 Luxembourg, 148, avenue de la Faïencerie, inscrite au registre de commerce et des sociétés de Luxembourg sous le numéro B 246 634, représentée aux fins de la présente procédure par Maître Fanny BERREZAI, avocat, en remplacement de Maître Cédric BELLWALD, avocat à la Cour, les deux demeurant à Luxembourg.

---

### **FAITS:**

L'affaire fut introduite par requête - annexée à la présente minute - déposée au greffe de la Justice de Paix de Luxembourg en date du 29 février 2024.

Sur convocations émanant du greffe, les parties furent convoquées à l'audience publique du 19 mars 2024.

Après refixations, l'affaire fut utilement retenue à l'audience publique du 17 décembre 2024. A l'audience de ce jour, la partie demanderesse fut représentée par Maître Crina Zambila NEGOITA, tandis que la partie défenderesse fut représentée par Maître Fanny BERREZAI.

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 a été reporté le

### **JUGEMENT QUI SUIT:**

Par requête déposée au greffe de la Justice de Paix de et à Luxembourg en date du 29 février 2024, PERSONNE1.) a fait convoquer la partie défenderesse, la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) s.à r.l., devant le Tribunal du Travail de ce siège pour la voir condamner à lui payer à titre d'arriérés de salaire le montant de 10.410,21 € avec les intérêts légaux tels que de droit à partir du 13 janvier 2023, date de sa démission, sinon à partir du 23 janvier 2024, date de la mise en demeure, sinon à partir de la demande en justice, jusqu'à solde.

Le requérant demande ensuite à voir ordonner à la partie défenderesse de régulariser sa situation avec effet rétroactif auprès du CENTRE COMMUN DE LA SECURITE SOCIALE (C.C.S.S.).

Il demande partant à voir condamner la partie défenderesse à régler les cotisations dues au C.C.S.S. pour ses prestations de service pour la période du 1<sup>er</sup> mars 2022 au 13 janvier 2023.

Le requérant demande encore une indemnité de procédure d'un montant de 2.000.- € 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, ainsi que l'exécution provisoire du présent jugement nonobstant toute voie de recours, sur minute et avant enregistrement.

A l'audience du 26 novembre 2024, le requérant a demandé acte qu'il renonçait à sa demande tendant à voir ordonner à la partie défenderesse de régulariser sa situation avec effet rétroactif auprès du C.C.S.S. et à la voir condamner à régler les cotisations dues au C.C.S.S. pour ses prestations de service pour la période du 1<sup>er</sup> mars 2022 au 13 janvier 2023.

Il a encore requis acte qu'il demandait encore à voir condamner la partie défenderesse à lui payer le montant de 2.567,45 € à titre de 24 jours de congés non pris pendant douze mois.

Il a finalement requis acte qu'il demandait également à voir condamner la partie défenderesse à lui communiquer toutes ses fiches de salaire.

Acte lui en est donné.

Les parties au litige ont encore versé des pièces supplémentaires en cours de délibéré.

Ces pièces supplémentaires n'ayant pas été débattues contradictoirement à l'audience, il n'y a dans un souci du respect du contradictoire et des droits de la défense pas lieu d'en tenir compte.

## **I. Quant aux demandes du requérant**

### **A. 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, qui a exposé ses moyens dans une note de plaidoiries, fait exposer

- que le requérant est un national marocain qui dispose d'une carte de séjour italienne indiquant une durée de validité illimitée qui a été délivrée le 28 mars 2014 ;
- que cette carte de séjour n'est plus valide en Italie depuis une loi passée en 2021 qui ne permet plus d'afficher une durée de validité illimitée, mais au maximum une durée de 10 ans ;
- que cette carte doit être renouvelée ;
- que le requérant devrait donc se mettre en conformité concernant ses documents de séjour sur le sol européen ;
- que le requérant et PERSONNE2.), son gérant, se sont rencontrés à l'occasion d'un match de football où le premier a été présenté au second par des connaissances d'PERSONNE2.) ;
- qu'à cet occasion, PERSONNE2.) fut sollicité afin d'aider le requérant à obtenir la possibilité de travailler sur le territoire luxembourgeois ;
- qu'à cette fin, il fut expliqué à PERSONNE2.) que le requérant avait besoin d'une preuve d'embauche, afin d'obtenir un permis de travail au Luxembourg ;
- qu'PERSONNE2.), lui-même immigrant tunisien et engagé dans la vie associative sur les thématiques sociales issues de l'immigration, entendit cet appel à tendre la main afin d'aider le requérant dans ses démarches migratoires ;
- que le requérant ayant prétendu à PERSONNE2.) qu'il avait besoin de fournir au Ministère des affaires étrangères une preuve ou une promesse d'embauche, elle a ainsi envoyé au requérant une promesse unilatérale de contrat de travail à durée indéterminée, ainsi qu'un projet de contrat de travail à durée indéterminée non signé, dans le but de l'aider à compléter sa soi-disant demande de permis de travail ;
- que quelques temps plus tard, le requérant l'a informée que le Ministère des affaires étrangères nécessitait prétendument un dossier complet, incluant un contrat de travail signé ;
- qu'en conséquence de quoi, un document ayant l'apparence d'un contrat de travail a alors été signé par les deux parties ;

- que chacune des parties savait pertinemment que ce document n'avait pas vocation à être exécuté ;
- qu'un premier document ayant l'apparence d'un contrat a donc bien été signé entre les deux parties en février 2022 dans l'unique but de faciliter les prétendues démarches administratives migratoires du requérant, et rédigé et signé sur sa demande uniquement ;
- que dès lors, et compte tenu du fait que les deux protagonistes ne prévoyaient pas de vraie relation de travail continue et suivie, il n'était pas nécessaire de procéder à une déclaration d'entrée au C.C.S.S. ;
- que malgré le document signé qui avait l'apparence d'un contrat de travail, le requérant prétendait à PERSONNE2.) qu'il n'obtenait toujours pas de permis de travail ;
- que ceci n'est guère surprenant alors que le Ministère des affaires étrangères ne s'occupe pas des procédures administratives migratoires et qu'il n'existe pas de procédure d'obtention du permis de travail ;
- qu'PERSONNE2.), croyant les dires du requérant, ne pouvait donc pas le faire effectivement travailler comme salarié de son entreprise et n'a alors eu recours aux services du requérant que ponctuellement, en tant qu'intervenant extérieur ;
- que l'attestation testimoniale parle de certains chantiers, mais qu'elle n'atteste à aucun moment que le requérant était un salarié de l'entreprise ayant travaillé à plein temps pendant un an ;
- que c'est dans le cadre de ses prestations ponctuelles que furent versées au requérant des sommes pour les mois de janvier, février et mars 2022, soit avant même la signature de ce soi-disant contrat du 2 février 2022, ainsi que de sa prise d'effet au 1<sup>er</sup> mars 2022 ;
- que cela prouve qu'il ne s'agit pas de salaires, mais de rétributions ponctuelles ;
- que les sommes ne sont d'ailleurs pas les mêmes sur les trois mois ;
- que le temps passant, PERSONNE2.) envisagea réellement d'embaucher le requérant vers le début du deuxième semestre 2022 ;
- qu'en se renseignant auprès des services de l'ETAT cette fois-ci, il apprit que pour engager un ressortissant d'un Etat tiers à l'Union Européenne (UE), il devait effectuer une déclaration de poste auprès de l'ADEM afin que celle-ci puisse effectuer l'analyse du marché de l'emploi, c'est-à-dire vérifier si la vacance de poste peut être pourvue par une personne disponible sur le marché du travail national ou européen ;
- que lorsque l'ADEM n'est pas en mesure de présenter endéans un délai de trois semaines des candidats remplissant le profil pour le poste déclaré, l'employeur peut demander à l'ADEM un certificat lui attestant le droit de recruter pour ce poste la personne de son choix, ressortissante d'un Etat tiers à l'UE ;
- qu'PERSONNE2.) a partant procédé à une déclaration de poste vacant au début du mois d'août 2022 afin de pouvoir recruter le requérant sur ce poste ;
- que cela confirme ainsi que le requérant n'était par conséquent pas déjà engagé dans une relation de travail, mais bien sur le marché de l'emploi ;

- qu'en date du 25 août 2022, l'ADEM informa PERSONNE2.) que les demandeurs d'emploi européens ou nationaux appropriés remplissaient le profil de vacance d'emploi, empêchant dès lors l'ADEM de délivrer le certificat indispensable pour embaucher un ressortissant d'un Etat tiers ;
- qu'PERSONNE2.) retenta sa chance quelques mois plus tard puisqu'aucun candidat national luxembourgeois ou européen n'avait finalement répondu à son annonce et que le requérant se trouvait toujours sur le marché de l'emploi ;
- qu'il réitéra sa déclaration de vacance de poste au nom d'une autre de ses sociétés, mais pour un poste similaire, et adressa un mail explicatif à l'ADEM, mail dans lequel il mentionne bien que le requérant dispose de son titre de séjour, titre de séjour qui vaut autorisation de travail ;
- que malgré ses tentatives, il ne lui fut jamais délivré par l'ADEM le fameux certificat l'autorisant à embaucher un ressortissant d'un Etat tiers dans l'une de ses sociétés ;
- que par conséquent, ni le requérant, ni PERSONNE2.), ne peuvent rapporter la preuve d'un tel certificat de travail puisqu'il ne fut jamais délivré à l'un deux ;
- qu'en l'absence de ce certificat, il est impossible pour elle d'avoir un contrat de travail avec le requérant ;
- que cela explique évidemment également qu'il n'y a jamais eu d'affiliation au C.C.S.S. et à la C.N.S. jusqu'à aujourd'hui puisque le requérant n'a jamais été embauché ;
- que ce dernier résidait partant sur le sol luxembourgeois sans emploi depuis novembre 2021, ce qui est un motif de retrait du titre de séjour ;
- que plus tard, dans le courant de l'année 2023, alors qu'PERSONNE2.) avait laissé derrière lui toutes ces démarches, il découvrit que la société avait fait l'objet d'une requête par le requérant qui réclamait une somme approximative à titre de salaires impayés et que le requérant versait à ce titre un prétendu contrat de travail, qui était le document signé le 2 février 2022 ;
- que cette requête fut rejetée par le Tribunal du Travail pour cause de libellé obscur en date du 9 novembre 2023 entre autre parce que le requérant était bien incapable de préciser pour quels mois il demandait des arriérés de salaire, et pour cause, il n'a jamais été salarié ;
- qu'une seconde requête fut introduite en date du 29 février 2024 ;
- que c'est à cette occasion qu'PERSONNE2.) découvrit qu'un deuxième soi-disant contrat existait, comportant le tampon de son entreprise, et l'exacte même signature à son nom que la signature manuscrite qu'il avait apposée au bas du document du 2 février 2022 ;
- qu'PERSONNE2.) réalisa immédiatement que ce faux contrat avait été réalisé à partir du document du 2 février 2022, sans son accord bien entendu, et usant de fausses signatures ;
- qu'en effet, PERSONNE2.) avait découvert quelques mois plus tôt que le requérant avait utilisé les exacts mêmes tampons et signatures pour effectuer à son insu une demande de transfert de ligne téléphonique et usurper l'identité de l'entreprise afin de démarcher des clients ;
- qu'il apparaît que le requérant a eu besoin d'une nouvelle preuve de contrat de travail, en plus du document signé en date du 2 février 2022, bien qu'elle ignore dans quel but ;

- que considérant le fait que le requérant s'est lui-même fabriqué ce document, il est évident qu'il n'a pas pu faire une déclaration d'entrée au C.C.S.S. ;
- que par conséquent, il ressort de tous ces éléments qu'elle n'a jamais embauché le requérant et qu'elle ne lui doit aucun salaire.

En droit, la partie défenderesse fait valoir qu'il n'existe pas de contrat de travail entre le requérant et elle.

Elle fait en effet valoir que les conditions de qualification d'un contrat de travail ne sont pas remplies en l'espèce.

Elle fait ainsi valoir

- que la jurisprudence affirme de manière constante que l'existence d'une relation de travail salariée ne dépend ni de la volonté exprimée par les parties, ni de la dénomination ou de la qualification qu'elles ont donnée à leur convention, mais des conditions dans lesquelles s'exerce cette activité ;
- que le contrat de travail est également celui qui place le salarié sous l'autorité de son employeur qui lui donne des ordres concernant l'exécution du travail, en contrôle l'accomplissement et en vérifie le résultat ;
- qu'en l'espèce, le requérant reste en défaut de prouver une activité salariée à compter du 1<sup>er</sup> mars 2022 pour le compte de la société qui correspondrait aux éléments inscrits dans le document daté du 2 février 2022, et pour cause, le requérant n'était pas salarié ;
- que le requérant ne rapporte aucun élément d'horaires de travail, aucun début de preuve qu'il aurait effectivement presté quarante heures par semaine du mois de février 2022 au mois de janvier 2023, date de son présumé licenciement ou de sa présumée démission ;
- que le requérant ne rapporte pas non plus d'éléments de preuve ou même d'indice attestant d'un lien hiérarchique qu'il aurait eu avec PERSONNE2.), ni même que ce dernier aurait contrôlé l'exécution, puis le résultat, de son travail ;
- que le requérant réclame des arriérés de salaire à compter du mois de juillet 2022 ;
- que le requérant ne demande cependant pas de salaire pour les mois précédents alors qu'il invoque pourtant un soi-disant contrat dès le mois de février 2022 et même qu'il a été à son service du 1<sup>er</sup> janvier au 28 février 2022 sans contrat de travail, à moins que le requérant reconnaisse dans sa requête que le document signé en date du 2 février 2022 ne soit finalement pas un contrat de travail ;
- que les sommes versées par la société au requérant correspondant à des prestations ponctuelles entre janvier et mars 2022 ne sont pas des salaires, mais que de surcroît, le requérant se retrouve dans l'impossibilité de rapporter la preuve de supposés salaires versés pour les mois d'avril, de mai et de juin 2022 puisque le requérant n'était pas employé par la société ;
- qu'il ne l'était pas avant le mois de juillet et qu'il ne le fut pas plus à partir du mois de juillet 2022 ;
- qu'il y a manifestement de nombreuses incohérences, tant dans le récit du requérant que dans ses prétentions ;

- qu'en ce qui concerne les photos de chantier rapportées par le requérant, elles doivent être rejetées pour ne pas être sérieusement datées ;
- que les dates rajoutées à la main au bas d'une photo ne peuvent raisonnablement remplacer les informations officielles des photos prises numériquement ;
- que ces pièces ne devront partant pas être considérées par le tribunal ;
- qu'en ce qui concerne les captures d'écran rapportées par la partie adverse, ces dernières proviennent d'un certain PERSONNE3.) ;
- qu'à aucun moment, il n'est fait mention sur les captures d'écran de la société ou de son gérant ;
- qu'il est donc impossible de déterminer si ces messages font référence au supposé emploi du requérant ;
- que si par impossible le tribunal admettait que les captures d'écran ont trait au prétendu emploi du requérant, il apparaît de manière évidente que seize messages, six vocaux et dix photos envoyés sur une période de seulement neuf jours ne peuvent pas prouver l'existence d'une relation de travail à temps plein et continue, quarante heures par semaine, ni d'une relation hiérarchique suivie, ainsi que le prétend à tort le requérant ;
- qu'ainsi la Cour d'appel a confirmé dans un arrêt du 20 octobre 2016, numéro 41831 du rôle, qu'un simple service sporadique ne donne pas lieu à un contrat de travail ;
- qu'il y a partant lieu de rejeter les arguments du requérant sur la reconnaissance de l'existence d'un contrat de travail entre lui et la société ;
- que par ailleurs, l'affiliation au C.C.S.S. n'est qu'une déclaration de société et ne constitue pas une preuve de l'exercice réel d'une activité salariée ;
- qu'en outre, si le requérant ne peut rapporter la preuve qu'il a bien fait l'objet d'une déclaration d'entrée au début de l'année 2022, c'est tout simplement parce qu'il n'existait pas de contrat de travail ;
- que le requérant ne peut par ailleurs pas non plus rapporter la preuve d'une déclaration d'entrée pour le deuxième contrat puisque celui-ci est un faux, mais en plus établi par lui-même cette fois-ci, en détournant le tampon de l'entreprise et la signature d'PERSONNE2.) ;
- que le requérant ne peut rapporter la preuve d'une déclaration de sortie du C.C.S.S. en janvier 2023, date qu'il prétend correspondre avec sa supposée démission ou licenciement d'un contrat qui n'existe pas ;
- qu'il n'y a jamais eu de déclaration d'entrée et encore moins de déclaration de sortie ;
- qu'il y a partant lieu d'écarter tout argument, toute pièce et toute prétention du requérant se rapportant à l'affiliation et aux cotisations au C.C.S.S. ;
- qu'il est formellement et vivement contesté que le contrat de travail du 10 juillet 2022 ait jamais été rédigé, ni signé, par PERSONNE2.), ni qui que ce soit au sein de l'entreprise ;
- que ce document s'avère être un faux, créé de toutes pièces à partir du document du 2 février 2022 ;

- qu'il apparaît que les tampons et les signatures utilisés sont exactement les mêmes que sur le document du 2 février 2022 ;
- que l'intégralité du contenu du document est le même ;
- que les seules mentions qui ont été modifiées sont les dates de prise d'effet du contrat, les dates de signature et le numéro du document afin de faire croire qu'il s'agit bien d'un document différent ;
- que si elle avait réellement embauché le requérant par contrat du 2 février 2022, elle n'aurait pas eu besoin de lui faire signer un contrat de travail quelques mois plus tard alors qu'aucune modification dans les termes du contrat n'apparaît, ni qu'aucune fin de CDI n'est intervenue entre les deux dates ;
- que dans l'hypothèse où le requérant admettrait que le document du 2 février 2022 n'est pas un contrat de travail, elle n'a eu aucune raison de signer un contrat de travail début juillet 2022 alors même qu'elle a expliqué à l'ADEM début août qu'elle désirait embaucher le requérant et qu'elle avait pour cela besoin d'un certificat délivré par l'administration luxembourgeoise et qu'elle a réaffirmé à l'ADEM quelques mois plus tard, en octobre 2022, qu'elle n'avait toujours pas pu embaucher le requérant et qu'elle avait besoin de refaire une déclaration de vacance de poste afin d'obtenir le certificat de l'ADEM pour embaucher ce ressortissant d'un Etat tiers ;
- que si PERSONNE2.), gérant de la société, avait vraiment rédigé ce document en date du 10 juillet 2022, soit il aurait fait des démarches en amont et aurait pu fournir un certificat de l'ADEM, soit il ne se serait pas du tout embarrassé de ces démarches en aval puisque le contrat de travail était signé ;
- qu'il apparaît dès lors qu'PERSONNE2.) n'avait aucune connaissance du document litigieux et que ce faux n'a été porté à sa connaissance qu'à l'occasion de la requête ce début d'année ;
- que ce prétendu contrat du 10 juillet 2022 doit donc être écarté par le tribunal auquel elle laisse toute latitude d'évaluer si cette possible infraction pénale pour faux et usage de faux doit être signalée au Parquet de Luxembourg.

La partie défenderesse a partant sur question du tribunal fait valoir que le Tribunal du Travail n'est pas compétent pour connaître de la demande du requérant.

Le requérant fait au contraire valoir que le Tribunal du Travail en matériellement compétent pour connaître de sa demande.

Il fait en effet valoir

- qu'il a été au service de la partie défenderesse su 1<sup>er</sup> janvier au 28 février 2022 sans contrat de travail ;
- qu'il a été officiellement au service de la partie défenderesse du 1<sup>er</sup> mars au 13 janvier 2023 ;
- qu'un premier contrat intitulé « contrat de travail à durée indéterminée avec période d'essai » a été signé le 2 février 2022 par lui en tant que salarié et la société en tant qu'employeur ;
- qu'un deuxième contrat intitulé « contrat de travail à durée indéterminée avec période d'essai » a été signé le 10 juillet 2022 par les mêmes parties ayant les mêmes qualités, remplaçant ainsi le premier contrat ;

- que sur base de ces deux contrats, le requérant a été occupé en qualité de livreur/monteur, la durée normale de travail étant fixée à quarante heures par semaine ;
- que selon le point 6 du deuxième contrat de travail, le salaire brut initial a été fixé à 2.313,38 € par mois, indice 877,01, payable à la fin du mois sous déduction des charges sociales et fiscales prévues par la loi ;
- qu'il résulte des ces faits, ainsi que des éléments de preuve présentés, que pendant la période allant du 1<sup>er</sup> mars 2022 au 13 janvier 2023, il a été lié à la partie défenderesse par un véritable contrat de travail réunissant les caractéristiques requises par la jurisprudence, travail presté par lui pour la partie défenderesse, rémunération versée par la partie défenderesse et existence d'un lien de subordination entre lui et la partie défenderesse ;
- que dans le cas d'espèce, le litige prend sa source directement dans son deuxième contrat de travail, de sorte que le Tribunal du Travail est compétent pour connaître de sa demande ;
- que la partie défenderesse est en tout cas en aveu que le document du 2 février 2022 a été signé par son gérant ;
- qu'il a mis la partie défenderesse au courant de sa situation et qu'il a partant été de bonne foi ;
- qu'un contrat de travail a été signé entre les parties au litige et qu'il a travaillé pour la partie défenderesse ;
- que le deuxième document du 10 juillet 2022 ne constitue pas un faux ;
- qu'il conteste ainsi que ce document ait été falsifié ;
- que la partie défenderesse n'a pas fait de plainte pour faux et usage de faux ;
- que la partie défenderesse est en outre censée connaître les lois luxembourgeoises et qu'elle ne saurait pas se prévaloir de sa propre turpitude ;
- que si le document du 10 juillet 2022 constituait un faux, sa requête est basée au le premier contrat.

#### 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.

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.

En ce qui concerne en premier lieu le document intitulé « contrat de travail à durée indéterminée avec période d'essai », signé par les parties au litige en date du 2 février 2022, il présente toutes les caractéristiques d'un contrat de travail.

Le contrat de travail du 2 février 2022 constitue partant un contrat de travail apparent, de sorte qu'il aurait appartenu à la partie défenderesse de prouver le caractère fictif de ce contrat, ce qu'elle est restée en défaut de faire.

La partie défenderesse est en effet restée en défaut de prouver sa version des faits suivant laquelle le requérant lui a fait croire qu'il avait besoin d'une preuve d'embauche pour obtenir un permis de travail au Luxembourg et que le contrat de travail du 2 février 2022 n'a été établi qu'à cette fin.

La partie défenderesse peut en outre avoir fait une déclaration de poste vacant auprès de l'ADEM afin de régulariser la situation du requérant.

Il échet partant de considérer que les parties au litige ont été liées par une relation de travail à partir du 1<sup>er</sup> mars 2022.

En ce qui concerne ensuite le contrat de travail du 10 juillet 2022, la partie défenderesse est restée en défaut de prouver qu'il s'agit d'un faux établi par le requérant lui-même.

La circonstance que le tampon de la partie défenderesse et la signature d'PERSONNE2.) apposés sur le document du 10 juillet 2022 sont les mêmes que ceux figurant sur le document du 2 février 2022 ne suffit ainsi pour démontrer que le document du 10 juillet 2022 constitue un faux établi par le requérant.

L'affirmation de la partie défenderesse suivant laquelle le contenu du document du 10 juillet 2022 est le même que celui du 2 février 2022 est en outre inexacte alors que le document du 10 juillet 2022 retient un salaire mensuel différent de celui retenu par le document du 2 février 2022.

Il n'y a partant pas lieu d'écarter le document du 10 juillet 2022 des débats, ni de continuer le dossier au Parquet de Luxembourg.

Le Tribunal du Travail de ce siège doit partant se déclarer matériellement compétent pour connaître de la demande du requérant.

La demande, non autrement contestée quant à sa recevabilité, doit être déclarée recevable en la forme.

## B. 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 le montant de 10.410,21 € à titre d'arriérés de salaire pour la période allant du 1<sup>er</sup> juillet 2022 au 13 janvier 2023.

Il a effectué un décompte à l'appui de sa première demande dans sa requête, annexée au présent jugement.

La partie défenderesse soutient qu'elle ne pouvait pas faire travailler le requérant dans son entreprise à défaut pour lui de disposer d'un permis de travail.

Elle fait ainsi valoir qu'elle n'a eu recours aux services du requérant que ponctuellement, en tant qu'intervenant extérieur.

Elle fait ensuite valoir que l'attestation testimoniale de PERSONNE4.) parle de certains chantiers, mais qu'elle n'atteste à aucun moment que le requérant aurait travaillé à plein temps pendant un an.

Elle fait ainsi valoir que c'est dans le cadre de ces prestations ponctuelles qu'elle a versé au requérant des sommes pour les mois de janvier, de février et de mars 2022, soit avant même la signature du contrat du 2 février 2022.

Elle fait dès lors valoir que cela prouve bien qu'il ne s'agit pas de salaires, mais de rétributions ponctuelles.

Elle fait finalement valoir à ce sujet que les sommes ne sont pas les mêmes sur les trois mois.

Elle fait ensuite valoir que le requérant ne réclame des arriérés de salaire qu'à compter du mois de juillet 2022.

Elle fait ainsi valoir que le requérant ne demande pas de salaires pour les mois précédents alors qu'il invoquerait pourtant un soi-disant contrat dès le mois de février 2022 et même qu'il a été à son service du 1<sup>er</sup> janvier au 28 février 2022 sans contrat de travail, à moins que le requérant reconnaisse dans sa requête que le document signé en date du 2 février 2022 ne soit finalement pas un contrat de travail.

Elle fait ensuite que les sommes versées par la société au requérant correspondant à des prestations ponctuelles entre janvier et mars 2022 ne sont pas des salaires, mais que de surcroît, le requérant se retrouve dans l'impossibilité de rapporter la preuve de supposés salaires versés pour les mois d'avril, de mai et de juin 2022, ceci alors que le requérant n'aurait pas été employé par la société.

Elle fait ainsi valoir que le requérant ne l'a pas été avant le mois de juillet 2022 et qu'il ne l'a pas non plus été à partir du mois de juillet 2022.

La partie défenderesse fait ainsi valoir qu'il y a manifestement de nombreuses incohérences dans le récit et dans les prétentions du requérant.

En ce qui concerne les photos de chantier versées par le requérant, la partie défenderesse fait valoir qu'elles doivent être rejetées pour ne pas être sérieusement datées.

Elle fait ainsi valoir que les dates rajoutées à la main au bas d'une photo ne peuvent raisonnablement remplacer les informations officielles des photos prises numériquement.

La partie défenderesse fait partant valoir que ces pièces ne devront pas être considérées par le tribunal.

En ce qui concerne les captures d'écran versées par le requérant, la partie défenderesse fait valoir qu'elles proviennent d'un certain PERSONNE3.).

Elle fait ainsi valoir qu'à aucun moment, il n'est fait mention sur les captures d'écran de la société ou de son gérant.

Elle fait partant valoir qu'il est impossible de déterminer si ces messages font référence au supposé emploi du requérant.

La partie défenderesse fait finalement valoir que si par impossible le tribunal admettait que les captures d'écran ont trait au prétendu emploi du requérant, il apparaît de manière évidente que seize messages, six vocaux et dix photos envoyés sur une période de seulement neuf jours ne peuvent pas prouver l'existence d'une relation de travail à temps plein et continue, quarante heures par semaine.

#### b) Quant aux motifs du jugement

La partie défenderesse fait valoir que le requérant n'a pas travaillé pour la société du 1<sup>er</sup> juillet 2022 au 13 janvier 2023.

Il appartient partant au requérant de prouver qu'il a travaillé pour le salaire auquel il prétend avoir droit pour cette période.

En effet, 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 pendant le temps de travail pour lequel il réclame ses salaires.

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.

Or, le requérant est resté en défaut de prouver qu'il a pendant la période allant du 1<sup>er</sup> juillet 2022 au 13 janvier 2023 travaillé pour la partie défenderesse ou qu'il a pendant cette période été à sa disposition.

Les captures d'écran de conversations et les photos que le requérant a versées au dossier ne démontrent en effet pas que le requérant a travaillé pour la partie défenderesse du 1<sup>er</sup> juillet 2022 au 13 janvier 2023.

Ces documents ne démontrent ainsi pas que le requérant a travaillé sur les chantiers de la partie défenderesse.

L'attestation testimoniale de PERSONNE5.) ne permet pas non plus de déduire que le requérant a travaillé pour la partie défenderesse du 1<sup>er</sup> juillet 2022 au 13 janvier 2023 alors qu'elle est imprécise.

PERSONNE5.) n'a en effet dans son attestation testimoniale pas indiqué de manière précise les circonstances de fait et de temps qui auraient permis au tribunal de déduire que le requérant a déjà travaillé pour la partie défenderesse en avril 2022 et plus particulièrement pendant la période allant du 1<sup>er</sup> juillet au 13 janvier 2023.

Etant donné que le requérant n'a pas prouvé qu'il a travaillé pour la partie défenderesse du 1<sup>er</sup> juillet 2022 au 13 janvier 2023, sa demande en paiement d'arriérés de salaire doit être déclarée non fondée.

### C. Quant à la demande du requérant en paiement d'une 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 2.567,45 € à titre de 24 jours de congés non pris pendant douze mois.

La partie défenderesse demande à voir rejeter cette demande.

Elle fait en effet valoir que le requérant ne saurait à défaut de contrat de travail pas réclamer une indemnité compensatoire pour congés non pris.

#### 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. »*

Le requérant demande le montant de 2.567,45 € à titre de 24 jours de congés non pris pendant douze mois, de sorte qu'il demande une indemnité compensatoire pour congés non pris du mois de janvier 2022 au mois de janvier 2023.

Or, le requérant est en premier lieu resté en défaut de démontrer qu'il a travaillé pour la partie défenderesse du 1<sup>er</sup> janvier au 28 février 2022, de sorte qu'il ne saurait pas réclamer une indemnité compensatoire pour congés non pris pour ces deux mois.

Il ne résulte en effet pas des paiements effectués par la partie défenderesse au requérant le 28 février 2022 qu'ils l'ont été faits à titre de salaires.

Le requérant est ensuite resté en défaut de démontrer qu'il a travaillé pour la partie défenderesse du 1<sup>er</sup> avril 2022 au 13 janvier 2023 ou qu'il a été à la disposition de la partie défenderesse pendant cette période, de sorte qu'il ne saurait pas non plus prétendre à une indemnité compensatoire pour congés non pris pour cette période.

Il résulte ainsi des éléments du dossier que le requérant n'a travaillé pour la partie défenderesse que pendant le mois de mars 2022, de sorte qu'il n'a droit à une indemnité compensatoire pour congés non pris que pour ce mois.

En effet, étant donné que tribunal de ce siège a retenu que les parties au litige ont été liées par un contrat de travail à partir du 1<sup>er</sup> mars 2022 et qu'il résulte des éléments du dossier que la partie défenderesse a versé au requérant le montant de 2.298,19 € pour le mois de mars 2022, montant qui

est égal au montant que la partie défenderesse a payé à un autre salarié de l'entreprise à titre de salaire, il échet de considérer que le requérant a travaillé pour la partie défenderesse pendant tout le mois de mars 2022.

La demande du requérant en paiement d'une indemnité compensatoire pour congés non pris doit partant être déclarée fondée pour le montant de  $[2,17(\text{jours}) \times 8(\text{heures}) \times (2.500.- \text{€} : 173) (\text{taux horaire}) =]$  250,87 €

#### D. Quant à la demande du requérant en versement de ses fiches de salaire

##### a) Quant aux moyens des parties au litige

Le requérant demande ensuite à voir condamner la partie défenderesse à lui communiquer toutes ses fiches de salaire.

La partie défenderesse demande également à voir rejeter cette demande.

Elle fait en effet valoir que le requérant ne saurait à défaut de contrat de travail pas réclamer des fiches de salaire.

##### b) Quant aux motifs du jugement

Etant donné que tribunal de ce siège a retenu que les parties au litige étaient liées par un contrat de travail à partir du 1<sup>er</sup> mars 2022 et qu'il résulte des éléments du dossier que la partie défenderesse a versé au requérant le montant de 2.298,19 € pour le mois de mars 2022, montant qui est égal au montant que la partie défenderesse a payé à un autre salarié de l'entreprise à titre de salaire, il échet de considérer que le requérant a travaillé pour la partie défenderesse pendant tout le mois de mars 2022.

Le requérant a partant droit à une fiche de salaire pour ce mois-là.

Le requérant n'ayant cependant pas démontré qu'il a travaillé pour la partie défenderesse du 1<sup>er</sup> janvier au 28 février 2022 et du 1<sup>er</sup> avril 2022 au 13 janvier 2023, sa demande en versement de ses fiches de salaire doit être déclarée non fondée pour ces deux périodes.

Il y a partant lieu de condamner la partie défenderesse à verser au requérant une fiche de salaire pour le mois de mars 2023.

## **II. Quant aux demandes de la partie défenderesse**

### A. Quant à la demande en nullité du contrat du 2 février 2022

#### a) Quant aux moyens des parties au litige

La partie défenderesse demande en premier lieu sur base des articles 1108, 1109, 1116 et 1117 du code civil à voir déclarer le contrat de travail du 2 février 2022 nul pour vice de consentement dans son chef et plus particulièrement pour dol.

La partie défenderesse fait en effet valoir que son consentement a été vicié du fait du dol mené par le requérant.

Concernant en premier lieu la procédure à suivre pour permettre à un ressortissant d'un Etat tiers de travailler sur le sol luxembourgeois, la partie défenderesse fait valoir

- qu'en matière de droit de l'immigration, une personne provenant d'un Etat tiers de l'UE et titulaire d'une carte de résident longue durée d'un Etat membre de l'UE, peut librement circuler au sein de l'espace Schengen, mais que cela ne l'autorise pas à séjourner sur le territoire d'un autre Etat membre de l'UE plus de quatre-vingt-dix jours d'affilé ;
- que pour cela, le ressortissant d'un Etat tiers doit solliciter un nouveau titre de séjour dans ce nouveau pays de l'UE ;
- que dans cette optique, dans les trois jours de son arrivée au Luxembourg, le ressortissant d'un Etat tiers doit effectuer une déclaration d'arrivée auprès de sa nouvelle commune de résidence ;
- que la copie de la déclaration d'arrivée accompagnée de l'autorisation de séjour vaut à la fois autorisation de travail et autorisation de séjour temporaires, jusqu'à la délivrance d'un titre de séjour ;
- que le ressortissant doit par la suite, le plus tôt possible, se soumettre à un contrôle médical des étrangers obligatoire ;
- qu'enfin, il doit introduire, dans les trois mois de son arrivée au Luxembourg, une demande de titre de séjour pour ressortissant de pays tiers auprès de la Direction générale de l'immigration, qui est rattachée au Ministère des affaires intérieures, et non pas au Ministère des affaires étrangères ;
- que lors de l'introduction de sa demande de titre de séjour, le ressortissant doit fournir les pièces suivants, et uniquement les pièces suivantes : une copie de l'intégralité du passeport en cours de validité, une copie de l'autorisation de séjour (carte de résident longue durée italienne), une copie de la déclaration d'arrivée établie par l'administration communale, la preuve d'un logement approprié, la preuve du virement de la taxe de 80.- €;
- qu'une fois obtenu, le titre de séjour se présente sous la forme d'une carte à puce avec des données biométriques ;
- que le titre de séjour inclut l'autorisation de travail ;
- qu'en l'espèce, le requérant provient d'un Etat tiers de l'UE, le Maroc, et est titulaire d'une carte de résident longue durée d'un Etat membre de l'UE, l'Italie ;
- que le requérant est arrivé au Luxembourg le 22 novembre 2021 et qu'il a bien procédé à sa déclaration d'arrivée auprès de sa nouvelle commune de résidence ;
- que dès la délivrance de sa déclaration d'arrivée, il disposait par conséquent d'une autorisation temporaire de travail, et ce sans avoir à justifier d'un contrat de travail quelconque ;
- que le requérant avait par conséquent jusqu'au 22 février 2022 pour entamer ses démarches de demande de titre de séjour, ne nécessitant pas, une nouvelle fois, d'attester d'un contrat de travail auprès de l'Administration de la Direction générale de l'immigration, rattachée au Ministère des affaires intérieures ;
- qu'il apparaît des différentes allégations du requérant qu'il se serait adressé au Ministère des affaires étrangères pour obtenir un permis de travail, et qu'afin d'obtenir ce permis, il lui fallait absolument la preuve d'une embauche par une entreprise ;

- que ses allégations sont par conséquent mensongères alors qu'il n'est jamais nécessaire de rapporter la preuve d'une embauche par une entreprise à qui que ce soit, que le requérant n'avait pas besoin d'un permis de travail puisqu'il était déjà détenteur d'une autorisation de travail temporaire en attendant la délivrance de son titre de séjour et qu'il n'existe pas de démarche de demande de permis de travail pour les étrangers, et encore moins auprès du Ministère des affaires étrangères, puisque le seul ministère en charge en matière d'immigration est celui des affaires intérieures et plus précisément la Direction générale de l'immigration ;
- que le requérant ne rapporte pas la preuve qu'il aurait effectivement, en début d'année 2022, procédé à une demande de titre de séjour auprès des services de ladite Direction générale de l'immigration ;
- qu'il semble partant que le requérant a uniquement cherché à manipuler son entourage dans l'espoir d'obtenir un contrat de travail rapidement, lui permettant accessoirement de frauder le fisc, ainsi que les services de l'immigration dans le cas où il aurait pu lui être demandé de prouver qu'il avait bien travaillé tout le temps de son séjour sur le territoire luxembourgeois ;
- que ce sont ces mensonges qui ont vicié le consentement d'PERSONNE2.) ;
- que le requérant n'avait en l'espèce nullement besoin d'un permis de travail tel qu'il l'a fait croire à PERSONNE2.) pour pouvoir mener à bien ses démarches migratoires ;
- qu'une fois sa déclaration à la commune faite, puis son titre de séjour obtenu (qui ne nécessite pas de permis de travail), le requérant disposait d'abord d'une autorisation de travail temporaire, puis permanente, le temps de son séjour au Grand-Duché de Luxembourg ;
- que c'est toutefois la seule raison qui a convaincu PERSONNE2.) de délivrer au requérant le document du 2 février 2022 ;
- qu'elle en veut pour preuve qu'initialement, le requérant avait prétendu que seul des documents attestant d'une promesse d'embauche suffiraient pour ses démarches ;
- que la volonté d'embauche n'était cependant pas réelle puisque déjà dans ce document on constate une erreur de date démontrant que ce premier écrit n'avait pas vocation à être finalement exécuté par les parties ;
- que si les deux parties renoncent d'un commun accord à une promesse d'embauche, cela n'engage à rien ;
- que ce document ne suffisant apparemment pas au requérant, ce dernier insista par la suite pour obtenir l'apparence d'un contrat de travail signé de la main d'PERSONNE2.) et comportant son tampon ;
- que le consentement d'PERSONNE2.) a ainsi été extorqué à la suite d'allégations mensongères sans lesquelles PERSONNE2.) n'aurait jamais signé ce document ;
- que l'erreur dans laquelle PERSONNE2.) a été plongé du fait des mensonges intentionnels du requérant fut déterminante dans la conclusion du contrat ;
- que le dol est par conséquent constitué et qu'il doit être déclaré par le tribunal comme ayant vicié son consentement lors de la signature du document du 2 février 2022 ;
- qu'il y a partant lieu de déclarer le contrat du 2 février 2022 nul et non avenu.

Le requérant conteste que son contrat de travail du 2 février 2022 soit nul pour dol dans le chef de la partie défenderesse.

Il fait ainsi valoir que la partie défenderesse a été au courant de sa situation, de son statut.

Il fait en effet valoir qu'il a informé la partie défenderesse de sa situation.

Il soutient ainsi qu'il a été de bonne foi.

Il fait finalement valoir qu'un employeur est censé connaître les lois luxembourgeoises.

Il fait ainsi valoir que l'employeur ne saurait pas se prévaloir de sa propre turpitude.

Le requérant fait partant valoir que la partie défenderesse n'a aucune excuse pour invoquer la nullité du contrat du 2 février 2022.

#### b) Quant aux motifs du jugement

Or, la partie défenderesse est restée en défaut de prouver sa version des faits et plus particulièrement que le requérant a fait croire à PERSONNE2.) qu'il avait besoin d'une promesse d'embauche, puis d'un contrat de travail, pour obtenir un permis de travail au Luxembourg et que le contrat de travail du 2 février 2002 n'a été établi par les parties au litige que dans cette optique.

Cette preuve ne résulte pas non plus de la déclaration de poste vacant faite par PERSONNE2.) auprès de l'ADEM alors qu'PERSONNE2.) peut avoir voulu régulariser la situation du requérant.

La partie défenderesse est partant restée en défaut de prouver que son consentement a été vicié par le dol du fait des manœuvres du requérant, de sorte que sa demande tendant à voir déclarer le contrat de travail du 2 février 2022 nul et non avenu doit être déclarée non fondée.

#### B. Quant à la demande en paiement de dommages et intérêts du fait du dol

##### a) Quant aux moyens des parties au litige

La partie défenderesse formule ensuite sur base des articles 1382 et 1383 du code civil une demande reconventionnelle en indemnisation du préjudice moral qu'elle aurait subi avec son gérant PERSONNE2.) pour le montant de 5.000.- €

Elle fait ainsi valoir que si le dol est sanctionné par la nullité relative du contrat, il peut aussi faire l'objet d'une action en dommages et intérêts, intentée sur le fondement de la responsabilité délictuelle, s'agissant d'une faute commise antérieurement à la conclusion du contrat.

Elle fait en effet valoir que la faute commise en l'espèce est le mensonge intentionnel du requérant pour tromper PERSONNE2.) et obtenir un document signé de sa main.

Elle fait ainsi valoir que la manœuvre du requérant a entraîné des dommages moraux pour elle en ce que son nom, son tampon et donc l'image de l'entreprise ont été détournés à des fins personnelles par le requérant alors même que ce dernier aurait usurpé l'identité de l'entreprise pour démarcher des clients en se faisant passer pour elle.

La partie défenderesse fait ainsi valoir qu'elle évalue les dommages moraux et réputationnels subis par elle des mois de juillet 2022 à janvier 2023, mois auquel le requérant allèguerait ne plus faire partie de la société, à la somme de 5.000.- €

Le requérant conteste la demande de la partie défenderesse en paiement de dommages et intérêts d'un montant de 5.000.- €

Il conteste ainsi tout dol et usurpation par lui de l'image et de l'identité de la partie défenderesse.

Le requérant fait ainsi valoir que la partie défenderesse n'a pas prouvé sa version des faits qui resterait à l'état de simples allégations.

#### b) Quant aux motifs du jugement

La demande reconventionnelle en paiement de dommages et intérêts du fait du dol est recevable pour avoir été introduite dans les forme et délai de la loi.

Cette demande reconventionnelle doit cependant avoir déclarée non fondée alors que la partie défenderesse est à la fois restée en défaut de prouver que son consentement a été vicié par dol et que le requérant a usurpé son identité pour démarcher ses clients.

#### C. Quant à la demande en indemnisation du préjudice matériel enduré par la société

##### a) Quant aux moyens des parties au litige

La partie défenderesse sollicite ensuite à titre de demande reconventionnelle la condamnation du requérant au paiement de la somme de 4.000.- € au titre du préjudice matériel qu'elle aurait subi des suites d'une condamnation par l'Inspection du Travail et des Mines (I.T.M.).

Elle fait en effet valoir qu'elle a été condamnée pour travail dissimulé par l'I.T.M. à verser une amende de 4.000.- €

Elle fait ainsi valoir qu'elle a démontré qu'il n'y a jamais eu de contrat de travail entre le requérant et la société, de sorte qu'elle ne redevrait aucune cotisation sociale, ni patronale, ni salariale, à l'ETAT.

La partie défenderesse fait partant valoir que le requérant doit sur base des articles 1382 et 1383 du code civil réparer le dommage qu'il lui a causé du fait de ses allégations mensongères et des procédures qu'il a intentées dans le prolongement de ses mensonges.

Le requérant conteste la deuxième demande reconventionnelle de la partie défenderesse.

Il fait ainsi valoir que la preuve de l'amende n'est pas rapportée pas la partie défenderesse.

Le requérant fait finalement valoir que si la partie défenderesse a dû payer une telle amende, c'est parce que l'I.T.M. a fait une enquête suivant laquelle la partie défenderesse est responsable et coupable.

##### b) Quant aux motifs du jugement

La deuxième demande reconventionnelle de la partie défenderesse est recevable pour avoir été introduite dans les forme et délai de la loi.

Or, la partie défenderesse est en premier lieu restée en défaut de prouver qu'elle a reçu une amende d'un montant de 4.000.- € de la part de l'I.T.M..

Même à supposer que la partie défenderesse ait reçu une telle amende, elle est restée en défaut de démontrer qu'elle a dû payer cette amende suite à une dénonciation injustifiée du requérant.

La partie défenderesse doit partant être déboutée de sa deuxième demande reconventionnelle.

#### D. Quant à la demande en paiement des frais et honoraires d'avocat

#### a) Quant aux moyens des parties au litige

La partie défenderesse sollicite ensuite à titre de demande reconventionnelle la condamnation au paiement de la somme de 10.260.- € pour la prise en charge des frais et honoraires d'avocat engagés induit par l'action du requérant, constituant dès lors un préjudice indemnisable.

Elle fait en effet valoir que le requérant est seul à l'origine des manquements qui ont été soulevés à l'occasion de ses plaidoiries et qu'il ne peut prétendre au paiement d'aucun arriéré de salaire.

Elle fait dès lors valoir que tous les frais d'avocat qu'elle a engagés pour assumer sa défense face aux accusations mensongères constituent un préjudice en lien causal direct avec le comportement fautif du requérant.

La partie défenderesse fait partant valoir que le requérant doit être condamné à la prise en charge de ces frais pour l'intégralité de la procédure en cours, et ce depuis l'introduction de la requête le 29 février 2024, sur base des articles 1382 et 1383 du code civil.

Le requérant fait valoir que la partie défenderesse ne prouve pas avoir déboursé le montant de 10.260.- € dans la présente affaire.

Il fait en effet valoir que la partie défenderesse n'a pas justifié les frais d'avocat qu'il a exposés dans le présent litige.

Il fait ainsi valoir n'a pas versé les factures à l'appui de sa demande.

Le requérant fait finalement valoir qu'il conteste le montant réclamé par la partie défenderesse à titre de ses frais d'avocat, montant qui serait exagéré.

#### b) Quant aux motifs du jugement

La troisième demande reconventionnelle de la partie défenderesse est recevable pour avoir été introduite dans les formes et délais de la loi

La jurisprudence luxembourgeoise, à laquelle le tribunal se rallie, admet que la circonstance que l'article 240 du nouveau code de procédure civile permet au juge, sur le fondement de l'équité, d'allouer à une partie un certain montant au titre des sommes non comprises dans les dépens, dont les honoraires d'avocat, n'empêche pas une partie de réclamer ces honoraires au titre de la réparation de son préjudice sur base de la responsabilité contractuelle ou délictuelle, à condition d'établir les éléments conditionnant une telle indemnisation, à savoir une faute, un préjudice et une relation causale entre la faute et le préjudice.

Le lien de causalité entre la faute et le préjudice, à savoir le paiement des frais et honoraires à l'avocat, est non seulement donné lorsque le recours à l'avocat est légalement nécessaire pour assumer sa défense, mais également lorsque ce recours n'est qu'utile.

La question du caractère réparable ou non des frais et honoraires d'avocat est à apprécier « *in concreto* » dans le cadre de chaque affaire.

Il y a partant lieu d'examiner en l'espèce si et dans quelle mesure la demande de la partie défenderesse tendant au remboursement des frais et honoraires exposés est fondée.

Or, la demande de la partie défenderesse en remboursement de ses frais d'avocat doit être déclarée non fondée, aucune faute, ni aucune négligence, en relation causale directe avec les débours faits au profit de son avocat n'étant établie par la partie défenderesse.

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

Le requérant demande encore une indemnité de procédure d'un montant de 2.000.- € sur base de l'article 240 du nouveau code de procédure civile.

Il y a lieu de débouter le requérant de sa demande en allocation d'une indemnité de procédure alors qu'il n'a pas justifié en quoi il serait inéquitable de laisser à sa charge l'intégralité des sommes exposées par lui et non comprises dans les dépens.

La partie défenderesse réclame quant à elle une indemnité de procédure d'un montant de 2.500.- €

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

### **IV. Quant à la demande du requérant en exécution provisoire du présent jugement**

Le requérant demande finalement l'exécution provisoire du présent jugement nonobstant toute voie de recours, sur minute et avant enregistrement.

En application de l'article 148 alinéa 3 du nouveau code de procédure civile d'après lequel le jugement est exécutoire par provision s'il s'agit de salaires échus, la demande du requérant en exécution provisoire du présent jugement doit être déclarée fondée pour la condamnation au paiement de l'indemnité compensatoire pour congés non pris, considérée par la jurisprudence comme étant un substitut de salaire, soit pour le montant de 250,87 €

La demande du requérant en exécution provisoire du présent jugement doit être déclarée non fondée pour la condamnation au versement de la fiche de salaire du mois de mars 2022 alors que les conditions d'application des articles 115 et 148 alinéa 3 du nouveau code de procédure civile ne sont pas remplies en l'espèce.

La dernière demande du requérant doit être rejetée pour le surplus eu égard à l'issue du litige.

## **PAR CES MOTIFS**

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

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

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

**déclare** les demandes principales et reconventionnelles recevables en la forme ;

**donne acte** à PERSONNE1.) qu'il renonce à sa demande tendant à voir ordonner à la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) s.à r.l. de régulariser sa situation avec effet rétroactif auprès du C.C.S.S. et à la voir condamner à régler les cotisations dues au C.C.S.S. pour ses prestations de service pour la période du 1<sup>er</sup> mars 2022 au 13 janvier 2023 ;

lui **donne encore acte** qu'il demande à voir condamner la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) s.à r.l. à lui payer le montant de 2.567,45 € à titre de 24 jours de congés non pris pendant douze mois ;

lui **donne** finalement **acte** qu'il demande également à voir condamner la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) s.à r.l. à lui communiquer toutes ses fiches de salaire ;

**déclare** non fondée la demande de PERSONNE1.) en paiement d'arriérés de salaire et la rejette ;

**déclare** fondée sa demande en paiement d'une indemnité compensatoire pour congés non pris pour le montant de 250,87 €;

partant **condamne** la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) s.à r.l. à payer à PERSONNE1.) le montant de 250,87 € avec les intérêts légaux à partir du 29 février 2024, date du dépôt de la requête, jusqu'à solde ;

**déclare** fondée la demande de PERSONNE1.) en versement de fiches de salaire que pour le mois de mars 2022 et la rejette pour le surplus ;

partant **condamne** la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) s.à r.l. à payer à PERSONNE1.) la fiche de salaire du mois de mars 2022 ;

**déclare** non fondées les demandes reconventionnelles de la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) s.à r.l. et les rejette ;

**déclare** non fondées les demandes en allocation d'une indemnité de procédure et les rejette ;

**condamne** la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) s.à r.l. à tous les frais et dépens de l'instance ;

**ordonne** l'exécution provisoire du présent jugement pour la condamnation au paiement de l'indemnité compensatoire pour congés non pris, soit pour le montant de 250,87 € et la rejette pour le surplus.

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**