

Texte pseudonymisé

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

**REPERTOIRE NR.: 2261 / 2025
L-TRAV-265/24**

TRIBUNAL DU TRAVAIL DE LUXEMBOURG

AUDIENCE PUBLIQUE DU 30 JUIN 2025

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

Jackie MORES	juge de paix, siégeant comme présidente du Tribunal du travail de Luxembourg
Joey THIES	assesseur-employeur
Stéphanie OLINGER	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 Assia BEHAT, avocat à la Cour, en remplacement de Maître Mathias PONCIN, avocat à la Cour, les deux demeurant à Luxembourg.

et

la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) SARL établie et ayant son siège social à L-ADRESSE2.), représentée par son ou ses gérants actuellement en fonctions, inscrite au Registre de Commerce et des Sociétés de Luxembourg sous le numéro NUMERO1.),

partie défenderesse, par Maître Dilara CELIK, avocat, en remplacement de Maître Olivier UNSEN, avocat à la Cour, les deux 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 29 mars 2024.

Par convocations émanant du greffe, les parties furent appelées à l'audience publique du 29 avril 2024. L'affaire subit ensuite plusieurs remises contradictoires à la demande des parties et fut utilement retenue à l'audience du 28 avril 2025. Lors de cette audience Maître Assia BEHAT exposa les moyens de la partie demanderesse tandis que Maître Dilara CELIK 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 :

Faits

Le 6 mai 2021, PERSONNE1.) et la société à responsabilité limitée SOCIETE2.) SARL (ci-après, « **SOCIETE2.)** ») ont signé un contrat dénommé « *contrat d'engagement* » (ci-après, le « **contrat du 6 mai 2021** »).

Il est prévu au point 7) dudit contrat que « *l'employeur s'engage par une promesse d'augmentation du salaire brut après un an de 10%* ».

PERSONNE1.) et la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) SARL (ci-après, « **SOCIETE1.)** ») sont liés contractuellement depuis décembre 2021.

PERSONNE1.) a été en congé parental du 10 mai au 9 novembre 2022 et du 23 septembre 2023 au 22 mars 2024.

Le 8 juin 2024, PERSONNE1.) a démissionné.

Procédure

Par requête déposée en date du 29 mars 2024 au greffe du Tribunal de paix de et à Luxembourg, PERSONNE1.) a fait convoquer SOCIETE1.) devant le tribunal de travail.

Prétentions et moyens

PERSONNE1.) demande la condamnation de SOCIETE1.) au paiement du montant total de 13.763,33 EUR à titre d'arriérés de salaire et au montant de 1.800,- EUR à titre de dommages et intérêts, chaque fois avec les intérêts à partir de la demande en justice jusqu'à solde.

Il sollicite en outre la condamnation de SOCIETE1.) au paiement d'une indemnité d'un montant de 800,- EUR sur base de l'article 240 du Nouveau Code de procédure civile et au paiement des frais et dépens de l'instance.

A l'audience du 28 avril 2025, PERSONNE1.) a présenté un décompte actualisé et demande désormais la condamnation de SOCIETE1.) aux montants suivants :

- 3.435,51 EUR à titre d'arriérés de salaire pour la période allant de novembre 2022 à mai 2024 (en application d'une augmentation de salaire de 10%),
- 3.600,- EUR à titre de dommages et intérêts,
- 320,99,- EUR nets à titre d'arriérés de salaire pour le mois d'août 2023,
- 5.876,67 EUR bruts à titre d'arriérés de salaire pour le mois de septembre 2023,
- 395,59 EUR nets à titre d'arriérés de salaire pour la période allant de mars à mai 2024,
- 932,30 EUR bruts à titre d'arriérés de salaire pour le mois de juin 2024,
- 673,22 EUR bruts à titre d'indemnité de congé non pris pour l'année 2024.

PERSONNE1.) soutient que le tribunal saisi est matériellement compétent pour connaître de la demande en invoquant la théorie du coemploi.

Il estime que même si le contrat du 6 mai 2021 a été signé par SOCIETE2.), SOCIETE1.) serait également tenue par les dispositions du contrat en sa qualité de coemployeur. Les deux sociétés auraient notamment eu les mêmes dirigeants et le même associé majoritaire. PERSONNE1.) conteste dès lors la conclusion d'un autre contrat de travail avec SOCIETE1.).

Il conclut encore à la compétence matérielle du tribunal saisi au motif qu'il était lié contractuellement à SOCIETE1.) depuis le mois de décembre 2021 et qu'il ne réclame des arriérés de salaire qu'à partir du mois de novembre 2022.

Au fond, PERSONNE1.) conclut au vu de la qualité de coemployeur de SOCIETE1.) à l'opposabilité dans le chef de cette dernière des dispositions du contrat du 6 mai 2021 et notamment du point 7). SOCIETE1.) aurait dès lors dû augmenter son salaire de 10% à partir du mois de novembre 2022 de sorte que SOCIETE1.) lui redevrait le montant total de 3.435,51 EUR.

PERSONNE1.) soutient pour autant que la qualité de coemployeur ne devrait pas être retenue dans le chef de SOCIETE1.), qu'il résulte de plusieurs éléments que SOCIETE1.) s'est néanmoins engagée à appliquer une augmentation de salaire telle que prévue dans le contrat du 6 mai 2021.

Il donne à considérer que SOCIETE1.) a appliqué dans son chef une ancienneté remontant au 6 mai 2021. Il expose encore qu'il résulte de la fiche de salaire de mai 2024 que SOCIETE1.) a fait application d'une majoration de 10% du salaire à partir de novembre 2022 en ayant appliqué un « supplément » d'un montant total de 3.054,49 EUR pour une période allant de novembre 2022 à février 2024.

PERSONNE1.) fait enfin valoir que SOCIETE1.) est en aveu quant à l'application de d'une augmentation de 10 % du salaire à partir de novembre 2022 au motif que cette dernière aurait procédé à une augmentation de son salaire de 10% en mars 2024.

PERSONNE1.) soutient que SOCIETE1.) a également engagé sa responsabilité contractuelle en n'ayant pas appliqué l'augmentation de 10% de son salaire. Il aurait

subi du fait du manquement de SOCIETE1.) un préjudice «*au niveau*» des indemnités de congé parental, qu'il évalue au montant de 3.600, - EUR.

SOCIETE1.) soulève *in limine litis* l'incompétence matérielle du tribunal de travail pour connaître de la demande de PERSONNE1.), dans la mesure où le contrat du 6 mai 2021 aurait été conclu entre ce dernier et SOCIETE2.).

Elle s'oppose ensuite à la demande de PERSONNE1.) en paiement d'une majoration de salaire de 10%.

SOCIETE1.) précise qu'elle n'est contractuellement liée à PERSONNE1.) qu'à partir du 1^{er} décembre 2021 et qu'il s'agit d'une autre relation de travail que celle ayant existé entre ce dernier et SOCIETE2.), de sorte que le point 7) du contrat du 6 mai 2021 ne saurait lui être opposable. Elle conteste que ledit contrat ait fait l'objet d'un transfert dans son chef en l'absence d'un transfert d'entreprise entre elle-même et SOCIETE2.).

Le contrat du 6 mai 2021 constituerait par ailleurs «*un contrat d'engagement*» au sens de l'article L.151-2 du Code du travail, dont la durée est limitée à 2 mois en application de l'article L.151-4 du même code. Elle en déduit qu'elle ne saurait en tout état de cause être liée par le contrat du 6 mai 2021.

Elle conteste que le supplément mentionné dans la fiche de salaire de mai 2024 concerne la promesse d'augmentation prévue dans le contrat d'engagement du 6 mai 2021.

SOCIETE1.) conteste encore redevoir à PERSONNE1.) le montant de 320,99 EUR que ce dernier réclame à titre d'arriérés de salaire pour le mois d'août 2023. Elle admet toutefois ne pas disposer d'une preuve du paiement de ce montant.

Elle conteste lui redevoir le montant de 5.876,68 EUR que ce dernier réclame à titre d'arriérés de salaire et d'indemnité pour congé non pris pour le mois de septembre 2023 dans la mesure où le mandataire de PERSONNE1.) aurait écrit dans un courrier du 6 février 2024 ce qui suit : «*Pour le mois de septembre 2023, la fiche de salaire renseigne un salaire net de 2.450,07 EUR et sur ce montant vous n'avez réglé aucun acompte, de sorte que les arriérés de salaire se chiffrent au montant de 320,99 EUR +2.450,07 EUR = 2.771,06 EUR*».

SOCIETE1.) conteste encore redevoir à PERSONNE1.) le montant de 395,59 EUR que ce dernier réclame à titre d'arriérés de salaire pour la période allant du mois de mars à mai 2024 ainsi que le montant de 932,30 EUR qu'il réclame à titre d'arriérés de salaire pour le mois de juin 2024. Elle admet toutefois que PERSONNE1.) a travaillé pendant 6 jours en juin 2024.

Elle conteste enfin le quantum de l'indemnité de congé non pris d'un montant de 673,22 EUR que PERSONNE1.) réclame pour l'année 2024.

Motifs de la décision

Quant à la compétence matérielle

Dans la mesure où SOCIETE1.) admet être liée contractuellement à PERSONNE1.) à partir de décembre 2021 et que ce dernier ne réclame des arriérés de salaire qu'à partir de novembre 2022, le tribunal saisi est matériellement compétent pour connaître de la demande de PERSONNE1.).

Quant au fond

PERSONNE1.) soulève en premier lieu la théorie du coemploi pour conclure à l'application des dispositions du contrat du 6 mai 2021 dans le chef de SOCIETE1.).

La théorie du coemploi qui vise la situation de la société qui est l'employeur apparent, mais qui en raison de l'emprise excessive sur elle d'une autre société est en réalité une coquille sans réel pouvoir ni autonomie (cf. P.H. d'ORNANO, Le coemployeur, La semaine juridique, social, 14 décembre 2010, 1533).

La notion de coemploi permet d'attirer un codébiteur dans le lien contractuel initial (cf. Brigitte Reyne's, Groupe de sociétés : la théorie du coemploi, Cahiers de droit de l'entreprise, Mai 2012, dossier 15).

Le coemployeur devient par conséquent débiteur des engagements salariaux de l'employeur apparent. L'inverse n'est par contre pas vrai (cf. PERSONNE3.), La politique de rémunération dans le groupe, La semaine juridique, social, 12 février 2013, 1080 ; Encyclopédie Dalloz, V° Contrat de travail (Existence-Formation), No 119).

En l'espèce, le fait que SOCIETE1.) et SOCIETE2.) auraient eu les mêmes dirigeants et le même associé majoritaire ne permet pas de conclure à la qualité de coemployeur dans le chef de SOCIETE1.). SOCIETE1.) n'est dès lors pas à considérer comme coemployeur.

PERSONNE1.) estime encore qu'il résulte de plusieurs éléments que SOCIETE1.) a néanmoins fait application de la clause litigieuse.

Il est constant en cause que la relation de travail existant entre PERSONNE1.) et SOCIETE1.) n'a pas fait l'objet d'un contrat de travail écrit.

L'article L.121-4(5) du Code du travail prévoit qu'à défaut d'écrit, le salarié peut établir l'existence et le contenu du contrat de travail par tous moyens de preuve quelle que soit la valeur du litige.

PERSONNE1.) est dès lors admis à prouver le contenu du contrat de travail le liant à SOCIETE1.) par tous les moyens de preuve et même par présomptions.

En l'espèce, il résulte des fiches de salaire émises par SOCIETE1.), que cette dernière prend en compte dans le chef de PERSONNE1.) une ancienneté remontant au 6 mai 2021. Il résulte de la fiche de salaire de mai 2024 que SOCIETE1.) a accordé à PERSONNE1.) un « *supplément* » d'un montant de 3.054,49 EUR pour une période

allant du 11 novembre 2022 à février 2024. Il y a encore lieu de constater que le salaire de PERSONNE1.) a augmenté de 10% en avril 2024.

Tous ces éléments ne permettent toutefois pas d'établir dans le chef de SOCIETE1.), l'engagement d'appliquer à partir de novembre 2022 une augmentation de 10% du salaire de PERSONNE1.) qui viendrait s'ajouter au supplément de salaire que SOCIETE1.) a accordé à PERSONNE1.) pour la période de novembre 2022 à février 2024.

Au vu de ce qui précède, il n'y a pas lieu de faire application d'une augmentation de salaire de 10% de PERSONNE1.) pour la période allant de novembre 2022 à mai 2024.

La demande de PERSONNE1.) à titre de dommages et intérêts pour le non-respect par SOCIETE1.) de la clause contractuelle prévoyant une augmentation de 10% du salaire n'est par conséquent pas non plus fondée.

PERSONNE1.) fait encore valoir que SOCIETE1.) lui reste redevable d'un solde de salaire d'un montant de 320,99,- EUR nets pour le mois d'août 2023, du salaire d'un montant de 5.876,68 EUR bruts pour le mois de septembre 2023, que d'un solde de salaire d'un montant de 395,59 EUR nets pour la période allant de mars à mai 2024 et du salaire d'un montant de 932,30 EUR bruts pour le mois de juin 2024.

En application des dispositions de l'article 1315 du Code civil, il appartient au salarié de prouver le montant de son salaire et à l'employeur de prouver sa libération.

L'article L. 221-1 al.2 du Code du travail dispose que « *le salaire stipulé en numéraire est payé chaque mois, et ce au plus tard le dernier jour du mois de calendrier afférent* ».

Il appartient à l'employeur, en sa qualité de débiteur de cette obligation, d'établir qu'il s'est acquitté de son obligation de payer les salaires.

Il convient de rappeler que le salaire redû au salarié se définissant par le salaire brut, il est de jurisprudence que la condamnation de l'employeur au paiement des salaires et autres indemnités doit porter sur le chiffre brut des gains et salaires alors que les retenues légales représentent une partie du salaire et que la condamnation n'empêche pas l'employeur d'exécuter son obligation légale de retenir pour compte et à décharge de son salarié les cotisations sociales et l'impôt sur le revenu.

Il en résulte qu'au moment du paiement du salaire, l'employeur est tenu légalement de faire les retenues du chef des cotisations sociales et impôts et que même si la condamnation porte sur le montant brut du salaire, l'employeur n'aura à verser que le montant net.

En l'espèce, il résulte de la fiche de salaire du mois d'août 2023 que SOCIETE1.) aurait dû régler à PERSONNE1.) un salaire brut de 2.980,23 EUR.

SOCIETE1.) n'a cependant versé à PERSONNE1.) qu'un salaire de 2.400,- EUR.

En l'absence de preuve du paiement complet du salaire du mois d'août 2023, il y a lieu de faire droit à la demande de PERSONNE1.) pour le montant de 2.980,23 EUR bruts dont il y a lieu de déduire le montant de 2.400,- EUR nets à augmenter des intérêts légaux à partir de la demande en justice jusqu'à solde.

Il résulte de la fiche de salaire de septembre 2023 que SOCIETE1.) aurait dû verser à PERSONNE1.) un salaire brut de 5.876,67 EUR. SOCIETE1.) n'établit pas avoir procédé au paiement de ce montant, de sorte qu'il y a également lieu de faire droit à la demande de PERSONNE1.) pour le montant de de 5.876,67 EUR bruts à augmenter des intérêts légaux à partir de la demande en justice jusqu'à solde.

Il résulte des fiches de salaire de mars à mai 2024 que PERSONNE1.) aurait dû toucher le montant total de 7.743,05 EUR bruts à titre de salaires. SOCIETE1.) n'a procédé qu'au paiement d'un montant total de 6.400,- EUR.

En l'absence de preuve du paiement complet des salaires des mois de mars à mai 2024, il y a lieu de faire droit à la demande de PERSONNE1.) pour le montant de 7.743,05 EUR bruts dont il y a lieu de déduire le montant de 6.400,- EUR nets à augmenter des intérêts légaux à partir de la demande en justice jusqu'à solde.

Au vu de ce qui précède, en l'absence de preuve d'un paiement pour le mois de juin 2024 et à défaut de fournir des contestations circonstanciées quant au quantum réclamé, il y a lieu de faire droit à la demande de PERSONNE1.) pour le montant de 932,30 EUR bruts à augmenter des intérêts légaux à partir de la demande en justice jusqu'à solde.

PERSONNE1.) demande encore à voir condamner SOCIETE1.) à lui payer une indemnité pour congé non pris d'un montant de 673,22 EUR pour l'année 2024.

En vertu de l'article L.233-12 du Code du travail, « [...] *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* ».

En cas de contestation sur le congé redû, il appartient à l'employeur de prouver que le salarié a bénéficié du congé légal auquel il avait droit, soit par la production du livre sur le congé légal des salariés qui sont à son service et qu'il est obligé de tenir conformément à l'article L.233-17 du Code du travail, soit par d'autres moyens de preuve.

Comme SOCIETE1.) ne rapporte pas la preuve de s'être acquittée de l'indemnité pour congé non pris et à défaut de contestations circonstanciées quant au taux horaire appliqué par PERSONNE1.), la demande de ce dernier est à déclarer fondée pour le montant réclamé de 673,22 EUR à augmenter des intérêts légaux à partir de la demande en justice jusqu'à solde.

Quant aux demandes accessoires

Eu égard à l'issue du litige, il serait inéquitable de laisser à l'unique charge de la requérante l'entièreté des frais de justice exposés, de sorte qu'il y a lieu de faire droit à sa demande en allocation d'une indemnité de procédure sur base de l'article 240 du Nouveau Code de procédure civile et de lui allouer à ce titre le montant de 500.- EUR.

Il y a lieu d'assortir le jugement de l'exécution provisoire en ce qui concerne les condamnations se rapportant à des soldes et à des arriérés de salaire conformément à l'article 148 alinéa 3 du Nouveau code de procédure civile.

Eu égard à l'issue du litige, il y a lieu de condamner la société défenderesse aux frais et dépens de l'instance, conformément à l'article 238 du Nouveau code de procédure civile.

PAR CES MOTIFS :

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

se **déclare** matériellement compétent ;

reçoit la demande ;

déclare fondée la demande de PERSONNE1.) en paiement d'un solde de salaire pour le mois d'août 2023 pour le montant brut de 2.980,23 EUR dont il y a lieu de déduire un montant net de 2.400,- EUR ;

condamne la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) SARL à payer à PERSONNE1.) à titre de solde de salaire du mois d'août 2023 le montant brut de 2.980,23 EUR dont il y a lieu de déduire le montant net de 2.400,- EUR, avec les intérêts légaux à partir de la demande en justice, jusqu'à solde ;

déclare fondée la demande de PERSONNE1.) en paiement du montant de 5.876,67 EUR à titre d'arriérés de salaire pour le mois de septembre 2023 ;

condamne la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) SARL à payer à PERSONNE1.) à titre d'arriérés de salaire pour le mois de septembre 2023 le montant brut de 5.876,67 EUR avec les intérêts légaux à partir de la demande en justice, jusqu'à solde ;

déclare fondée la demande de PERSONNE1.) en paiement de solde de salaire pour les mois de mars, avril et mai 2024, le montant brut de 7.743,05 EUR dont il y a lieu de déduire un montant net de 6.400,- EUR ;

condamne la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) SARL à payer à PERSONNE1.) à titre de solde de salaire des mois de mars, avril et mai 2024 le

montant brut de 7.743,05 EUR dont il y a lieu de déduire le montant net de 6.400,- EUR, avec les intérêts légaux à partir de la demande en justice, jusqu'à solde ;

déclare fondée la demande de PERSONNE1.) en paiement du montant de 932,30 EUR à titre d'arriérés de salaire pour le mois de juin 2024 ;

condamne la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) SARL à payer à PERSONNE1.) à titre d'arriérés de salaire du mois de juin 2024 le montant brut de 932,30 EUR avec les intérêts légaux à partir de la demande en justice, jusqu'à solde;

déclare fondée la demande de PERSONNE1.) en paiement d'une indemnité de congé non pris pour le montant de 673,22 EUR ;

condamne la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) SARL à payer à PERSONNE1.) la somme de 673,22 EUR avec les intérêts légaux à partir de la demande en justice, jusqu'à solde ;

dit fondée la demande de PERSONNE1.) en allocation d'une indemnité sur base de l'article 240 du Nouveau Code de procédure civile pour le montant de 500,- EUR ;

condamne la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) SARL à payer à PERSONNE1.) la somme de 500,- EUR à titre d'indemnité sur base de l'article 240 du Nouveau Code de procédure civile,

ordonne l'exécution provisoire du jugement, s'agissant de la condamnation relative aux arriérés de salaire et à l'indemnité pour congé non pris ;

condamne la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) SARL aux frais et dépens de l'instance.

Ainsi fait et jugé par Jackie MORES, juge de paix de et à Luxembourg, siégeant comme Présidente du tribunal du travail, et les assesseurs prédits et prononcé par la Présidente à ce déléguée, assistée de la greffière Daisy PEREIRA, en audience publique, date qu'en tête, au prétoire de la Justice de paix à Luxembourg, et qui ont signé le présent jugement.

Jackie MORES,
juge de paix

Daisy PEREIRA,
greffière