

Texte pseudonymisé

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

**Rép.no. 2407/25**  
L-TRAV-163/24

## JUSTICE DE PAIX DE LUXEMBOURG

### AUDIENCE PUBLIQUE DU LUNDI, 7 JUILLET 2025

LE TRIBUNAL DU TRAVAIL DE ET A LUXEMBOURG

DANS LA COMPOSITION :

Fakrul PATWARY  
Michèle MERLE  
Fernand GALES  
Joé KERSCHEN

Juge de paix, Président  
Assesseur - employeur  
Assesseur - salarié  
Greffier assumé

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

**PERSONNE1.),**

demeurant à L-ADRESSE1.),

**PARTIE DEMANDERESSE**

comparant par la société à responsabilité limitée KRIEG AVOCAT CONSEIL, établie au 9, avenue Jean-Pierre Pescatore, L-2324 Luxembourg, inscrite au Registre de Commerce et des Sociétés de Luxembourg sous le numéro B276793, inscrite sur la liste V du Tableau de l'Ordre des Avocats du Barreau de Luxembourg, représentée aux fins de la présente procédure par Maître Frédéric KRIEG, avocat à la Cour, demeurant professionnellement à la même adresse,

**ET :**

## **SOCIETE1.) SA,**

société anonyme, établie et ayant son siège social à L-2632 Findel, 4, rue de Trèves, représentée par son conseil d'administration actuellement en fonctions, inscrite au Registre de Commerce et des Sociétés de Luxembourg sous le numéro NUMERO1.),

### **PARTIE DEFENDERESSE**

comparant par la société à responsabilité limitée RODESCH AVOCATS A LA COUR, établie et ayant son siège social à L-1470 Luxembourg, 7-11, route d'Esch, représentée par ses gérants actuellement en fonctions, inscrite au Registre de Commerce et des Sociétés de Luxembourg sous le numéro B265322, inscrite au barreau de Luxembourg, représentée aux fins de la présente procédure par Maître Virginie VERDANET, avocat à la Cour, demeurant professionnellement à la même adresse.

---

## **P R O C E D U R E :**

L'affaire a été introduite par requête - annexée à la présente minute - déposée au greffe de la Justice de paix de Luxembourg en date du 29 février 2024, sous le numéro 163/24.

Sur convocations émanant du greffe, les parties ont été convoquées à l'audience publique du 27 mars 2024. L'affaire a ensuite subi plusieurs remises contradictoires et a été utilement retenue à l'audience publique du 26 mai 2025 à laquelle les parties ont été entendues en leurs moyens et conclusions.

A l'appel de la cause à l'audience publique du 26 mai 2025, Maître Frédéric KRIEG s'est présenté pour PERSONNE1.) (« PERSONNE1. »), tandis que Maître Virginie VERDANET s'est présentée pour la société anonyme SOCIETE1.) SA (ci-après (« la société SOCIETE1. »)).

Le Tribunal a ensuite pris l'affaire en délibéré et, à l'audience publique de ce jour, il a rendu le

## **JUGEMENT QUI SUIVIT :**

### **1. Faits**

PERSONNE1.) est employé de la société SOCIETE2.) depuis le 1<sup>er</sup> août 2004 au niveau A2, échelon 4 de la grille salariale de la convention collective de travail (CCT) de la société SOCIETE2.) en tant qu'« agent de sécurité ».

Après un premier contrat d'insertion, un contrat de travail à durée indéterminée a été signé en date du 29 juillet 2005, prenant effet le 1<sup>er</sup> août 2005, avec reprise de son ancienneté au 1<sup>er</sup> août 2004.

En date du 1<sup>er</sup> février 2007, suite à un transfert d'activité, PERSONNE1.) est devenu salarié de la société SOCIETE1.).

## **2. Prétentions des parties**

### **2.1. PERSONNE1.)**

Par requête déposée au greffe du Tribunal du travail de et à Luxembourg en date du 29 février 2024, PERSONNE1.) a fait convoquer la société SOCIETE1.) devant le Tribunal du travail de céans.

Il demande la condamnation de la société SOCIETE1.) à lui verser à titre d'arriérés de salaires (salaires mensuels pour la période de février 2021 à janvier 2024), le montant de 19.228,74.- euros avec les intérêts légaux à partir de la demande en justice jusqu'à solde.

Il demande la condamnation de la société SOCIETE1.) à lui verser à titre d'arriérés de primes du 13<sup>e</sup> mois (pour les années 2021 à 2023), le montant de 1.375,41.- euros avec les intérêts légaux à partir de la demande en justice jusqu'à solde.

Il demande la condamnation de la partie défenderesse à lui verser à titre d'arriérés de salaires pour heures majorées, le montant de 2.846,19.- euros avec les intérêts légaux à partir de la demande en justice jusqu'à solde.

PERSONNE1.) demande encore d'enjoindre la partie défenderesse de lui remettre les fiches de salaires rectifiées de février 2021 à janvier 2024, une fiche de salaire pour les primes de fin d'années rectifiée pour les années 2021, 2022 et 2023, ainsi que les certificats de rémunérations rectifiés pour les années 2021, 2022 et 2023, dans le délai de 15 jours à compter de la décision à intervenir avec une astreinte de 500.- euros par jour de retard jusqu'à solde.

Il demande finalement la condamnation de son employeur à lui payer une indemnité de procédure de 2.500.- euros sur base de l'article 240 du Nouveau Code de procédure civile, sa condamnation aux frais et dépens de l'instance et d'ordonner l'exécution provisoire su jugement à intervenir.

PERSONNE1.) prétend que son contrat de travail du 29 juillet 2005 aurait indiqué au titre de salaire, qu'il serait classé au groupe A2, échelon 4. Or, en raison de son ancienneté, il aurait dû être classé sous l'échelon 5 et non pas à l'échelon 4.

Il expose tout en se basant sur la CCT de la société SOCIETE2.), que lors de son embauche, il aurait été convenu qu'il bénéficierait du salaire défini par la grille salariale de la société SOCIETE2.). Il expose que les règles d'évaluation de son salaire resteraient applicables entre parties après le transfert d'entreprise, tant que le nouvel employeur n'aurait pas décidé de les supprimer au moyen de la procédure de modification unilatérale.

Ce serait donc sous l'angle des droits acquis et de la nullité de toute modification en défaveur du salarié, sur base de l'article 121-9 du Code du travail, qu'il faudrait apprécier la demande du requérant, et non pas sur la circonstance que la convention collective SOCIETE2.) aurait été résiliée, ou encore que la société SOCIETE1.) aurait mise en place une nouvelle CCT.

Il estime que la société SOCIETE1.) doit lui conserver en tant que salarié transféré, les conditions de travail qui étaient les siennes avant le transfert, sur base du contrat de travail et des règles le régissant, dont notamment la CCT de la société SOCIETE2.) applicable au moment de la conclusion du présent contrat, dès lors que ces dispositions offriraient des conditions de travail plus favorables et que le salarié disposerait, de ce chef, d'un droit acquis.

En l'espèce, suivant la grille salariale de la société SOCIETE1.), le dernier salaire de PERSONNE1.) aurait été de 3.534,11.- euros, tandis que suivant le barème de la CCT de la société SOCIETE2.), il aurait pu prétendre à un salaire mensuel de 4.546,47.- euros.

Suivant courrier de l'ORGANISATION1.) du 21 août 2023, les salaires auraient cessé d'augmenter sur base du barème de la société SOCIETE2.) à compter de 2018.

PERSONNE1.) demande donc rétroactivement sur les 3 dernières années, donc à compter du mois de février 2021 jusqu'au mois de janvier 2024, le solde de salaires qu'il aurait dû percevoir.

PERSONNE1.) fournit plusieurs tableaux avec des calculs détaillés reprenant les salaires bruts applicables rétroactivement avec les index applicables, afin de démontrer la différence entre les salaires perçus suivant la grille salariale de la société SOCIETE1.) et à ce qu'il aurait dû percevoir suivant la grille salariale de la société SOCIETE2.). Le Tribunal renvoie à la requête du 29 février 2024 en ce qui concerne les tableaux et les calculs fournis par PERSONNE1.).

Le requérant offre encore de prouver les faits tels que présentés par l'audition de PERSONNE2.) et de PERSONNE3.).

A l'audience du 26 mai 2025, le requérant conteste qu'il y ait eu un transfert d'entreprise, mais conclut à un transfert de salariés. Les démonstrations adverses ne seraient partant pas pertinentes.

## **2.2. La société SOCIETE1.)**

La société SOCIETE1.) se rapporte à prudence de justice quant à la recevabilité de requête en la pure forme.

Elle demande de rejeter l'ensemble des demandes adverses pour être non fondées et réclame une indemnité de procédure de 1.000.- euros sur base de l'article 240 du Nouveau Code de procédure civile.

Elle expose que la société SOCIETE2.) appliquait une CCT, laquelle aurait été en vigueur de 2007 à 2009, donc lors du transfert d'entreprise.

La société SOCIETE1.) a conclu sa première CCT en 2008, mais avec effet au 1<sup>er</sup> janvier 2007, pour également une durée de 3 ans, donc de 2007 à 2009.

Le requérant a fait l'objet du transfert d'entreprise en 2007 et a donc introduit une requête début 2024, donc 18 ans après, en faisant valoir que la société SOCIETE1.) aurait dû lui appliquer la CCT de la société SOCIETE2.), respectivement sa grille salariale, pendant ces 18 dernières années.

La société SOCIETE1.) explique que le requérant n'ignore pas les dispositions de l'article L. 127-3 point 3 du Code du travail selon lequel, le salarié peut profiter de la CCT de la société SOCIETE2.) au moment du transfert d'entreprise, mais uniquement jusqu'à l'entrée en vigueur ou de l'application d'une autre CCT, soit celle de la société SOCIETE1.).

La société SOCIETE1.) soutient qu'il existe un principe d'unicité de la convention collective, alors que la section 4 du titre VI rapports collectifs du travail, chapitre II, la négociation de la convention collectives de travail le Code du travail est intitulé « *unicité de la convention collective* ». Les travaux parlementaires du projet de loi n° 5045 concernant l'ancienne loi du 30 juin 2004 relative aux relations collectives de travail apporterait des précisions quant à ce terme. Serait visé par le principe d'unicité que seule une CCT serait applicable à tout le personnel, afin de préserver la paix sociale au sein de l'entreprise.

A titre subsidiaire, elle se rapporte, après avoir exposé l'évolution légale du principe, à nouveau à l'article L. 127-3 du Code du travail qui serait la transposition d'une directive européenne 98/50/CE du Conseil du 29 juin 1998. Or, le droit luxembourgeois ne connaîtrait pas les notions de résiliation d'une CCT ou encore de l'expiration d'une CCT, mais plutôt de dénonciation d'une CCT. En effet, une CCT ne cesserait pas de produire ses effets immédiatement au moment de l'arrivée de son terme. Une convention dénoncée survivrait encore une année, à moins qu'une nouvelle convention aurait été conclue entre temps.

Elle conclut que s'il existerait des conditions de travail plus favorables prévues par la CCT de SOCIETE2.), celles-ci étaient encore applicables aux salariés transférés chez la société SOCIETE1.) en coexistant momentanément avec l'application de la CCT de la société SOCIETE1.) et ce pendant :

- encore au moins 12 mois à compter de la première dénonciation qui a suivi le transfert d'entreprise ;
- ou, si une clause dans la CCT de la société SOCIETE2.) prévoyait un autre délai, pendant ce délai, avec la limite jurisprudentielle que ce délai ne peut pas être supérieur à « *la durée normale des négociations* ».

Les conditions de la CCT de la société SOCIETE1.) ne seraient d'ailleurs pas moins favorables à celles de la société SOCIETE2.), alors que la CCT de la société SOCIETE1.) serait calquée sur celle de la société SOCIETE2.).

Quant à l'application de l'article L.121-7 du Code du travail, la charge de la preuve incomberait au demandeur. Il ne serait pas prouvé que la CCT de la société SOCIETE2.) serait plus favorable que celle de la société SOCIETE1.).

A titre plus subsidiaire, la société SOCIETE1.) soutient que s'il devait s'agir d'une modification substantielle en défaveur du salarié, il y aurait une absence d'action en justice dans un délai raisonnable pour obtenir la nullité de ladite modification. La société SOCIETE1.) se rapporte à une décision de la CSJ, 3<sup>e</sup> chambre du 20 avril 2023 n° CAL-2021-01156 du rôle pour conclure que la réaction du salarié suivant l'article L.121-7 du Code du travail doit se faire dans un délai raisonnable, alors qu'à défaut de ce faire, il y aurait lieu de supposer que le salarié a accepté la modification du contrat de travail.

A titre encore plus subsidiaire, la société SOCIETE1.) soulève la forclusion de l'action en réclamation d'arriérés de salaire, alors que le requérant aurait été transféré en 2007. Les arriérés de salaires connaissant une prescription de 3 ans, les demandes du requérant seraient irrecevables.

En réponse aux plaidoiries adverses, la société SOCIETE1.) expose qu'il serait incontestable qu'il s'agit d'un transfert d'entreprise, alors que le transfert de salariés n'existe pas. S'il n'existe pas de transfert d'entreprise, alors le requérant est embauché par la société SOCIETE1.) et elle n'est pas tenue d'appliquer la grille salariale de la société SOCIETE2.).

La société SOCIETE1.) expose qu'il ne serait pas possible de distinguer si la CCT de la société SOCIETE2.) ou de la société SOCIETE2.) est appliquée, alors qu'au début la grille salariale était identique.

### **3. Motifs de la décision**

#### **3.1. A titre préliminaire**

Conformément à l'article 58 du Nouveau Code de procédure civile, « *il incombe à chaque partie de prouver conformément à la loi les faits nécessaires au succès de sa prétention.* »

Dans le même sens, l'article 1315 du Code civil dispose que « *celui qui réclame l'exécution d'une obligation, doit la prouver. Réciproquement, celui qui se prétend libéré, doit justifier le paiement ou le fait qui a produit l'extinction de son obligation.* »

En effet, le demandeur doit démontrer l'existence du fait ou de l'acte juridique sur lequel il fonde sa prétention : *actori incumbit probatio*. Celui qui a fait la preuve des éléments nécessaires à la naissance du droit qu'il invoque ne doit pas, en outre, prouver que ce droit s'est maintenu sans être modifié. Le défendeur se mue en demandeur en tant qu'il invoque une exception : *reus in excipiendo fit actor*. Il lui appartient donc de faire la preuve des faits qu'il invoque à titre d'exceptions (R. MOUGENOT, *Droit des obligations, La preuve*, éd. Larcier, 4<sup>e</sup> éd. 2012, p.108).

#### **3.2. Quant à la demande principale**

La requête est recevable en la pure forme pour avoir été introduite dans les formes et le délai prescrits par la loi.

Il y a lieu de rappeler que PERSONNE1.) a été embauché le 1<sup>er</sup> août 2004 par la société SOCIETE2.).

Les parties sont en désaccord s'il y a vraiment eu transfert d'entreprise ou non, alors que la société SOCIETE2.) existe toujours. Le requérant soutient que le cas d'espèce ne viserait ni une fusion, ni une scission ni un autre type de transaction.

En ce sens, il y a lieu de distinguer entre un transfert d'entreprise et un transfert d'activité. La distinction étant que la première vise l'entière d'une entreprise et le second uniquement une activité particulière, soit en l'espèce l'activité « *sécurité* » de la société SOCIETE2.).

Il convient à ce sujet de préciser qu'il s'agit donc d'un transfert d'activité.

Il est constant en cause qu'en date du 1<sup>er</sup> février 2007, un transfert d'activité s'est opéré entre la société SOCIETE2.) et la société SOCIETE1.) ; la branche d'activité de la société SOCIETE2.) dans laquelle le requérant exerçait ses fonctions a été cédée à la société SOCIETE1.).

En date du 1<sup>er</sup> février 2007, PERSONNE1.) est devenu salarié de la société SOCIETE1.).

Aux termes de l'article L.127-3 (3) du Code du travail :

*« Après le transfert, le cessionnaire maintient les conditions de travail convenues par une convention collective dans la même mesure que celle-ci les a prévues pour le cédant, jusqu'à la date de la résiliation ou de l'expiration de la convention collective ou de l'entrée en vigueur ou de l'application d'une autre convention collective ».*

Il est constant en cause qu'en février 2007, époque du transfert d'activité, la convention collective pour les salariés de la société SOCIETE2.) était applicable aux salariés de la société SOCIETE2.). Or, à ce moment précis, une CCT de la société SOCIETE1.) n'existait pas encore de sorte que la CCT de la société SOCIETE2.) s'appliquait également aux salariés de la société SOCIETE1.).

Le requérant fait plaider qu'à la date de son transfert jusqu'à ce jour, la CCT pour les salariés de la société SOCIETE2.) lui était encore applicable. Or, cette convention prévoit pour ses salariés un avancement, suivant grille salariale sur 40 ans et non comme celle de la CCT de la société SOCIETE1.) sur 25 ans, de sorte qu'il aurait dû percevoir un meilleur salaire que celui perçu jusqu'à ce jour.

A l'appui de son affirmation, le requérant soutient que la convention collective pour les salariés de la société SOCIETE2.) n'aurait jamais été dénoncée, la convention n'aurait pas été résiliée, elle ne serait pas non plus arrivée à expiration et elle n'aurait pas davantage été remplacée par une autre convention.

Aucune des hypothèses visées à l'article L.127-3 (3) ne serait dès lors intervenue de sorte qu'en application de cette disposition, le cessionnaire (la société SOCIETE1.)) aurait été tenu de maintenir les conditions de travail convenues dans la convention collective pour les salariés de la

société SOCIETE2.) aux salariés qui lui ont été transférés de la société SOCIETE2.) (le cédant) dans le cadre du transfert d'activité.

La société SOCIETE2.) se prévaut de la CCT pour les salariés de la société de la société SOCIETE1.) du 8 mai 2008 pour faire valoir qu'une autre convention collective serait applicable.

En effet à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2007, les salariés de la société SOCIETE1.) seraient soumis à la CCT de la société SOCIETE1.) et la CCT de la société SOCIETE2.) n'aurait plus été applicable au requérant. A partir de cette date, PERSONNE1.) aurait été soumis, à l'instar de tous les autres salariés de la société SOCIETE1.), à sa propre convention collective, étant donné que lors de l'entrée en vigueur de cette nouvelle CCT, la grille salariale de la société SOCIETE1.) s'est calquée sur celle de la société SOCIETE2.), de sorte que le requérant estimerait, par erreur, que la CCT de la société SOCIETE2.) aurait continué à s'appliquer. Ce serait également la raison pour laquelle, le requérant ne se serait pas rendu compte de ce fait que plusieurs années après son transfert, soit lorsque la grille de salaire entre les deux sociétés a commencé à diverger et la société SOCIETE2.) payait mieux que la société SOCIETE1.).

Il ressort de l'article 37 « *Durée et résiliation* » de la CCT de la société SOCIETE1.) du 8 mai 2008 que :

*« 37.1. La présente convention est conclue une durée de 3 années. Elle entre en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier et prend fin le 31 décembre 2009. (...) »*

Il résulte de ce qui précède qu'il n'existe aucune difficulté d'interprétation, alors que la CCT de la société SOCIETE1.) a remplacé celle de la société SOCIETE1.), alors que la CCT de la société SOCIETE1.) était applicable au requérant à partir du 1<sup>er</sup> février 2007 lors de son transfert et en raison de l'application rétroactive de la CCT de la société SOCIETE1.).

Le requérant se prévaut encore de l'article L. 127-3, premier alinéa, qui dispose que :

*« Les droits et obligations qui résultent pour le cédant d'un contrat de travail ou d'une relation de travail existant à la date du transfert sont, du fait de ce transfert, transférés au cessionnaire. »*

Il fait référence à son contrat de travail et à un droit acquis.

Le contrat de travail du 29 juillet 2005 stipule en son article « Salaire » :

*« Le salarié est classé au groupe A2, échelon 4 du barème de la Convention Collective de travail des Employés SOCIETE2.) S.A.. Le salaire brut mensuel s'élève à 328,89 à l'indice 100. (...) »*

Il appartient au requérant de prouver que le grade et l'échelon dont profitait le requérant auprès de la société SOCIETE2.) n'a pas été repris par la société SOCIETE1.).

Il ressort au contraire des plaidoiries et des pièces versées, que le salaire de requérant, lors du transfert, a été repris par la société SOCIETE1.). Etant donné que le requérant était soumis, suite à son transfert, à la CCT de la société SOCIETE1.), son salaire a évolué en fonction de la grille salariale de la société SOCIETE1.). Le requérant ne peut donc se prévaloir de la stipulation de son contrat de travail que la CCT de la société SOCIETE2.) doit s'appliquer en raison du transfert d'activité vers la société SOCIETE1.).

L'offre de preuve est encore à rejeter, alors que les faits à prouver ne sont pas pertinents pour la solution du litige. En effet, il n'est pas contesté que la société SOCIETE2.) paie mieux que la société SOCIETE1.), or, tel qu'il vient d'être retenu, le requérant est soumis à la CCT de la société SOCIETE1.) et non celle de la société SOCIETE2.).

Quant à la demande sur base de l'article L.121-7 du Code du travail, tel qu'il vient d'être développé ci-dessous, l'application de la CCT de la société SOCIETE1.) est l'effet de l'article L. 127-3 (3), de sorte qu'il n'y a pas eu de modification d'une clause substantielle, mais uniquement application d'une autre CCT.

Eu égard à ce qui précède, il y a lieu de rejeter la demande de PERSONNE1.) pour être non fondée.

Les demandes indemnitaires sont par conséquent également à rejeter.

#### **4. Demandes accessoires**

##### ***- Indemnité de procédure***

Les parties réclament chacune l'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).

Les parties n'ayant pas établi la condition d'iniquité prévue par la loi, leurs demandes respectives sont à déclarer non fondées.

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

##### ***- Exécution provisoire***

Eu égard à l'issue du litige, il n'y a pas lieu de prononcer l'exécution provisoire du présent jugement.

##### ***- Frais et dépens***

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

## **P A R C E S M O T I F S :**

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

**reçoit** la demande en la forme ;

**rejette** la demande ;

**rejette** les demandes respectives des parties en allocation d'une indemnité de procédure sur base de l'article 240 du Nouveau Code de procédure civile ;

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

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

Ainsi fait et jugé par **Fakrul PATWARY**, Juge de paix de et à Luxembourg, siégeant comme Président du Tribunal du travail, et les assesseurs prédits et prononcé par le Président à ce délégué, assisté du Greffier assumé **Joé KERSCHEN**, en audience publique, date qu'en tête, au prétoire de la Justice de paix à Luxembourg, et qui ont signé le présent jugement.

Fakrul PATWARY,  
Juge de paix

Joé KERSCHEN,  
Greffier assumé