

Texte pseudonymisé

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

Rép.no. 2651 /25  
L-TRAV-472/23

**JUSTICE DE PAIX DE LUXEMBOURG**

**TRIBUNAL DU TRAVAIL**

**AUDIENCE PUBLIQUE DU  
LUNDI 21 JUILLET 2025**

LE TRIBUNAL DU TRAVAIL DE ET A LUXEMBOURG

DANS LA COMPOSITION:

Simone PELLEES, juge de paix  
Rosa DE TOMMASO  
Monia HALLER  
Nathalie SALZIG

Présidente  
Assesseur - employeur  
Assesseur - salarié  
Greffière assumée

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

**ENTRE:**

**PERSONNE1.),**

demeurant à B-ADRESSE1.), ayant élu domicile en l'étude de Maître Jean-Jacques KOUEMBEU TAGNE, avocat à la Cour, demeurant à L-1338 Luxembourg, 90, rue du Cimetière,

**PARTIE DEMANDERESSE,**

comparant par Maître Jean-Jacques KOUEMBEU TAGNE, avocat à la Cour, demeurant à Luxembourg,

**E T:**

**la société anonyme SOCIETE1.), SOCIETE1.),**

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 conseil d'administration actuellement en fonctions,

## **PARTIE DEFENDERESSE,**

comparant par Maître Philippine RICOTTA-WALAS, avocat à la Cour, 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 31 juillet 2023.

Sur convocations émanant du greffe les parties furent convoquées à l'audience publique du lundi, 21 août 2023 à 15 heures, salle JP.1.19.

Après plusieurs remises contradictoires, l'affaire fut utilement retenue à l'audience publique du jeudi, 12 juin 2025, 9 heures, salle JP.0.02.

Maître Jean-Jacques KOUEMBEU TAGNE se présenta pour la partie demanderesse et Maître Philippine RICOTTA-WALAS se présenta pour la partie défenderesse.

Les mandataires des parties furent entendus en leurs moyens et conclusions

Sur quoi le tribunal prit l'affaire en délibéré et rendit à l'audience publique de ce jour, audience à laquelle le prononcé avait été fixé, le

### **JUGEMENT QUI SUIVIT:**

#### **PROCEDURE**

Par requête déposée le 31 juillet 2023 au greffe de la Justice de Paix de Luxembourg, PERSONNE1.) a fait convoquer la société anonyme SOCIETE1.) devant le tribunal du travail de ce siège pour s'y entendre déclarer abusif le licenciement et pour s'y entendre condamner à lui payer le montant total de 25.478,32 euros.

En outre, PERSONNE1.) sollicite la condamnation de la société anonyme SOCIETE1.) à lui payer la somme de 3.189,79 euros si celle-ci « *refuse la recommandation du tribunal* ».

La demande de PERSONNE1.) tend encore à obtenir la condamnation de la société anonyme SOCIETE1.) à lui remettre, sous peine d'astreinte, les documents suivants: un certificat de travail, le relevé de solde de tout compte ainsi que le décompte final des salaires.

L'exécution provisoire du jugement est également sollicitée.

Enfin, PERSONNE1.) demande la condamnation de la partie défenderesse à lui payer une indemnité de procédure de 1.000 euros sur base de l'article 240 du Nouveau Code de procédure civile.

La demande, régulière en la forme, est recevable à cet égard.

A l'audience du 12 juin 2025, la société anonyme SOCIETE1.) a demandé reconventionnellement la condamnation de PERSONNE1.) à lui payer une indemnité procédure de 1.000 euros sur base de l'article 240 du Nouveau Code de procédure civile.

### **MOYENS DES PARTIES**

A l'appui de sa demande, PERSONNE1.) fait exposer avoir postulé auprès de la société SOCIETE1.) pour le poste de « chauffeur SOCIETE3.) Junior – CDD ».

Il aurait été invité à se munir de documents listés dans un mail du 28 juin 2022 et il aurait été invité à un entretien d'embauche pour le 1<sup>er</sup> juillet 2022.

Il se réfère à un échange de courriels avec PERSONNE2.).

Dans un mail du 6 juillet 2022, cette dernière l'aurait invité à accepter l'offre dans son profil ce qu'il aurait fait. Le même jour, il aurait indiqué ses disponibilités en vue de la signature du contrat de travail.

Selon PERSONNE1.), le contrat de travail aurait dû prendre effet au 18 juillet 2022.

Il aurait démissionné de son précédent poste auprès de la société SOCIETE2.) à ADRESSE3.). Or, le 18 juillet 2022, le contrat de travail avec la société SOCIETE1.) n'aurait toujours pas été signé.

Il se serait rendu à l'aéroport, mais il n'aurait pas pu entrer au motif qu'il n'avait pas de badge et que son contrat de travail n'était pas signé.

Par un courrier recommandé du 19 juillet 2022 de son mandataire ad litem, il aurait adressé une mise en demeure à la société SOCIETE1.) pour lui faire signer un contrat de travail « négocié de bonne foi depuis le 1<sup>er</sup> juillet 2022 et concrétisé par l'acceptation sans condition de son offre du 4 juillet 2022 ».

Par un courrier du 25 juillet 2022 de sa mandataire ad litem, la société SOCIETE1.) a pris position comme suit :

(SCAN)

Par un courrier en réponse de son mandataire ad litem du 10 août 2022, PERSONNE1.) a contesté les motifs du licenciement intervenu le 18 juillet 2022.

PERSONNE1.) estime avoir valablement contesté le licenciement intervenu et que sa requête serait recevable.

Il considère qu'en date du 18 juillet 2022, la société SOCIETE1.) aurait violé les dispositions de l'article L.121-4 du Code du travail qui dispose que le contrat de travail doit être constaté par écrit au moment de l'entrée en service du salarié.

Le jour en question, il n'aurait pas reçu notification de la rupture de son contrat de travail et il conclut avoir été abusivement licencié et demande la réintégration au sein de l'entreprise.

Il conclut donc au caractère abusif du licenciement parce qu'il n'aurait commis aucune faute sinon parce que les motifs ne seraient ni réels et sérieux sinon encore qu'ils ne seraient pas de nature à justifier son licenciement.

PERSONNE1.) sollicite la condamnation de la partie défenderesse à lui payer les montants suivants:

- préjudice matériel 6.369,58 €
- préjudice moral 19.108,74 €

PERSONNE1.) estime encore que la société SOCIETE1.) aurait violé l'article 1134 du Code civil.

Il estime qu'il y aurait eu échange de consentement des parties relatif à la conclusion d'un contrat de travail et que la société SOCIETE1.) aurait unilatéralement rompu ce contrat.

PERSONNE1.) sollicite encore la remise des documents énumérés ci-avant.

Aux termes du dispositif de sa requête, PERSONNE1.) a encore requis la condamnation de la société SOCIETE1.) à lui payer la somme de 3.189,79 euros si celle-ci « *refuse la recommandation du tribunal* ».

La société SOCIETE1.) conteste l'intégralité des demandes de PERSONNE1.).

En premier lieu, elle conclut à l'irrecevabilité de ses demandes à défaut d'existence d'un contrat de travail conclu entre parties.

Elle fait plaider qu'il y aurait eu une offre d'embauche sous forme de questionnaire.

A la question s'il est en droit de travailler dans l'Union Européenne, PERSONNE1.) aurait répondu affirmativement ce qui n'aurait pas correspondu à la vérité.

Par la suite, il y aurait eu des échanges de mails entre PERSONNE1.) et PERSONNE2.). Celle-ci lui aurait demandé une copie de sa carte de séjour.

En réalité, PERSONNE1.) n'aurait pas disposé d'une autorisation de travail et que les conditions d'obtention d'une carte « F » n'auraient pas été remplies étant donné qu'il n'aurait plus été le conjoint d'un citoyen de l'Union Européenne.

En tant que ressortissant d'un pays tiers de l'Union Européenne résidant légalement dans un autre Etat membre, il aurait appartenu PERSONNE1.) d'en informer la société SOCIETE1.).

Comme PERSONNE1.) n'aurait pas été en possession d'une autorisation de travail pour le Luxembourg, aucun contrat de travail n'aurait pu être conclu.

La société SOCIETE1.) fait en outre plaider qu'PERSONNE1.) aurait sciemment dissimulé sa situation et l'aurait trompée en vue d'obtenir une offre d'embauche qu'elle n'aurait jamais consentie si elle avait connu la situation réelle du requérant.

La société SOCIETE1.) invoque le vice de consentement et les dispositions de l'article 1108 et suivants du Code civil.

La société SOCIETE1.) conteste encore avoir procédé au licenciement du requérant.

A titre subsidiaire, s'il devait être retenu qu'un contrat de travail se serait formé entre parties, la société SOCIETE1.) conteste que le requérant se soit présenté dans l'entreprise en date du 18 juillet 2022 ou un autre jour. Il y aurait dès lors commis une faute grave.

Plus subsidiairement, la société SOCIETE1.) conteste intégralement les revendications financières formulées par le requérant.

La société SOCIETE1.) a encore versé en cause une attestation testimoniale rédigée par PERSONNE2.).

## **MOTIFS DU JUGEMENT**

A titre liminaire, il convient de noter que le tribunal du travail doit, au besoin d'office et préalablement à toute question de recevabilité de la demande, examiner la compétence d'attribution de la juridiction du travail saisie.

En l'espèce, il n'existe pas de contrat de travail écrit entre les parties.

PERSONNE1.) conclut à l'existence d'une relation de travail entre parties à partir du 18 juillet 2022 ce qui est énergiquement contesté par la partie défenderesse.

Aux termes de l'article 25 alinéa 1<sup>er</sup> du Nouveau Code de procédure Civile : « *Le tribunal du travail est compétent pour connaître des contestations relatives aux contrats de travail, aux contrats d'apprentissage et aux régimes complémentaires de pension qui s'élèvent entre les employeurs, d'une part, et leurs salariés, d'autre part, y compris celles survenant après que l'engagement a pris fin.* ».

Les règles de la compétence d'attribution ou *ratione materiae* sont d'ordre public et peuvent être invoquées en tout état de cause et doivent même être soulevées d'office par les juridictions saisies.

Le tribunal du travail est une juridiction d'exception, de sorte que les textes réglant sa compétence d'attribution sont à interpréter restrictivement.

Aussi, conformément aux principes généraux qui gouvernent la charge de la preuve et en vertu de l'article 1315 du Code civil, c'est à celui qui se prévaut d'un contrat de travail d'en établir l'existence.

Donc même en présence d'un contrat de travail écrit, l'existence d'un contrat de travail présuppose la réunion de trois éléments, à savoir une prestation de travail, une rémunération ou un salaire, et un lien de subordination avec le pouvoir de direction inhérent à la qualité d'employeur.

Le contrat de louage de services se caractérise essentiellement par l'état de dépendance juridique dans lequel celui qui engage ses services se trouve placé vis-à-vis de son employeur.

L'existence d'un contrat de travail ne dépend en effet ni de la volonté exprimée par les parties, ni de la dénomination ou de la qualification qu'elles ont donnée à leur convention, mais de conditions de fait dans lesquelles s'exerce l'activité du salarié.

Ainsi la preuve du contrat de travail peut résulter d'un ensemble d'éléments qui constituent des présomptions précises et concordantes faisant conclure à l'existence d'un lien de subordination.

Ces circonstances de fait relèvent de l'appréciation souveraine des juges du fond.

En l'espèce, la société SOCIETE1.) a contesté l'existence d'un contrat de travail valablement formé entre parties.

Il résulte des pièces versées en cause que PERSONNE1.) a postulé auprès de la société SOCIETE1.) pour un poste de « *Chauffeur SOCIETE3.) Junior* » en CDD.

Il a été invité à un entretien d'embauche prévu pour le 1<sup>er</sup> juillet 2022.

Par un mail du 4 juillet 2022, il a été informé qu'une offre correspondant à ce poste se trouve pour confirmation dans son profil Luxair.

En date du 6 juillet 2022, il reçoit un mail qui est de la teneur suivante : « *Alors, il faut que t'accepte l'offre dans ton profil stp* ».

PERSONNE1.) répond que son employeur (à savoir SOCIETE2.) en Belgique) est d'accord pour son départ avant le 18 juillet 2022.

PERSONNE2.) du bureau des RH auprès de la société SOCIETE1.), demande par un mail en date du 6 juillet 2022 quand il peut se présenter pour la signature du contrat. PERSONNE1.) répond le même jour en indiquant plusieurs créneaux horaires.

En date du 7 juillet 2022, PERSONNE2.) lui demande de lui envoyer une copie de sa carte d'identité et qu'elle a uniquement une carte de séjour.

L'échange de courriels entre PERSONNE2.) et PERSONNE1.) tel qu'il est versé par ce dernier s'arrête là.

La partie défenderesse a encore versé un mail adressé par le requérant à PERSONNE2.) en date du 8 juillet 2022 dans lequel il écrit qu'il est à la commune d'ADRESSE3.) « pour échanger ma carte séjour à la carte d'identité F+, c'est-à-dire la carte de séjour permanente. » Il demande encore : « *Est-ce que avec cette carte j'aurai le droit de travailler à l'aéroport ?* ».

Le requérant a versé une copie de sa carte d'identité belge qui cependant n'a été émise qu'en date du 14 septembre 2022, soit postérieurement aux échanges de courriels respectifs.

Force est de constater en l'espèce, les échanges de courriels se sont arrêtés au 8 juillet 2025, qu'aucun contrat de travail n'a été signé et que par ailleurs PERSONNE1.) ne prouve pas qu'il se soit présenté dans les locaux de la société SOCIETE1.) en date du 18 juillet 2022 ni encore qu'il n'ait pas pu y accéder.

En raison du fait que PERSONNE1.) n'a pas remis un permis de travail à la société SOCIETE1.), aucun engagement ferme et définitif n'a existé.

Dès lors, en l'absence d'un contrat de travail, le tribunal du travail est incompétent *ratione materiae* pour connaître de la demande d'PERSONNE1.).

PERSONNE1.) a encore une indemnité de procédure sur base de l'article 240 du Nouveau Code de procédure civile.

Cette demande doit être déclarée non fondée eu égard à l'issue du litige.

La partie défenderesse demande quant à elle une indemnité de procédure d'un montant de 1.000 euros.

Cette demande est cependant à rejeter à défaut d'avoir établi l'iniquité requise.

## **PAR CES MOTIFS:**

**le tribunal du travail de Luxembourg**

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

**reçoit** la demande en la pure forme;

**se déclare incompétent** *ratione materiae* pour connaître des demandes PERSONNE1.);

**déboute** PERSONNE1.) de sa demande en obtention d'une indemnité de procédure,

**déboute** la société anonyme SOCIETE1.) de sa demande en obtention d'une indemnité de procédure,

**condamne** PERSONNE1.) aux frais et dépens.

Ainsi fait et jugé par Simone PELLEES, juge de paix directeur adjoint 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 greffière assumée Nathalie SALZIG, en audience publique, date qu'en tête, au prétoire de la Justice de Paix à LUXEMBOURG, et qui ont signé le présent jugement.

**s. Simone PELLEES**

**s. Nathalie SALZIG**