

Texte pseudonymisé

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

**REPERTOIRE NR.: 3369 / 2025  
L-TRAV-462/24**

**TRIBUNAL DU TRAVAIL DE LUXEMBOURG**

**AUDIENCE PUBLIQUE DU 27 OCTOBRE 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
Stéphanie OLINGER	assesseur-salarié
Angela DA COSTA	assesseur-employeur
Lynn DIEDERICH	greffière assumée

a rendu le jugement qui suit, dans la cause

***entre***

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

partie demanderesse, comparant par Maître **Arnaud FREULET**, avocat à la Cour,  
demeurant à Luxembourg.

***et***

**la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) SARL**, établie et ayant eu son siège  
social à L-ADRESSE2.), déclarée en état de faillite par jugement du Tribunal  
d'arrondissement de et à Luxembourg, siégeant en matière commerciale, du 16 mai  
2024, représentée par son curateur Maître Maximilian WANDERSCHEID actuellement  
en fonctions, inscrite au Registre de Commerce et des Sociétés sous le numéro  
NUMERO1.),

partie défenderesse, comparant par Maître **Maximilien WANDERSCHEID**, avocat à  
la Cour, demeurant à Luxembourg.

**Procédure**

L'affaire fut introduite par requête - annexée à la minute du présent jugement - déposée au greffe de la Justice de Paix de Luxembourg le 18 juin 2024.

Par convocations émanant du greffe, les parties furent appelées à l'audience publique du 22 juillet 2024. L'affaire subit ensuite plusieurs remises contradictoires à la demande des parties et fut utilement retenue à l'audience du 14 octobre 2025. Lors de cette audience, Maître Arnaud FREULET exposa les moyens de la partie demanderesse tandis que Maître Maximilien WANDERSCHEID 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 :

#### Procédure

Par requête déposée au greffe de la Justice de Paix de Luxembourg le 18 juin 2024, PERSONNE1.) a fait convoquer la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) SARL (en faillite) (ci-après, « **SOCIETE1.)** ») devant le Tribunal du travail de Luxembourg pour voir déclarer abusif le licenciement avec préavis du 29 janvier 2024 et pour voir condamner la société défenderesse, avec les intérêts légaux à partir de la demande en justice jusqu'à solde, aux montants suivants :

\* Préjudice matériel : 46.000,- EUR

\* Préjudice moral : 10.000,- EUR

La partie requérante sollicite en outre l'exécution provisoire du jugement et la condamnation de la société défenderesse à une indemnité d'un montant de 1.000,- EUR sur base de l'article 240 du Nouveau Code de procédure civile.

SOCIETE1.) a été déclarée en état de faillite suivant jugement du tribunal d'arrondissement de et à Luxembourg, siégeant en matière commerciale, du 16 mai 2024, le même jugement ayant nommé Maître Maximilien WANDERSCHEID en tant que curateur de ladite faillite.

A l'audience du 14 octobre 2025, la partie requérante a réclamé, outre ses demandes initiales, des arriérés de salaire d'un montant de 25.441,13 EUR pour la période allant de novembre 2022 à mai 2023, ainsi qu'une indemnité légale de licenciement d'un montant de 8.381,11 EUR ; au niveau du préjudice matériel, le requérant réclame désormais le montant de 28.703,35 EUR correspondant à la différence entre les indemnités de chômage perçues d'un montant de 17.296,65 EUR et le salaire qu'il aurait pu continuer à toucher s'il n'avait pas été licencié.

#### Faits

Suivant document intitulé « *contrat de travail à durée indéterminée* », daté au 1<sup>er</sup> novembre 2017 et avec prise d'effet à la même date, SOCIETE1.) a « *engagé* » PERSONNE1.) « *en qualité de Directeur commercial* ».

Le 29 janvier 2024, le mandataire de SOCIETE1.) a adressé à PERSONNE1.) un courrier dans les termes suivants :

« (...) *Ma mandante me charge de résilier le contrat de travail que vous avez conclu avec elle en date du 1<sup>er</sup> novembre 2017.*

*Compte tenu de votre ancienneté, votre préavis est de 4 mois. Il prendra effet le 1<sup>er</sup> février 2024 prochain pour se terminer le 31 mai 2024 ».*

### Prétentions et moyens

**PERSONNE1.)** conclut à la compétence matérielle du tribunal du travail pour connaître de sa demande. Il soutient qu'un contrat de travail a été signé le 1<sup>er</sup> novembre 2017 par les deux gérants de SOCIETE1.) et a été approuvé par l'associé majoritaire de cette dernière, à savoir PERSONNE2.).

Il fait valoir qu'un lien de subordination a existé entre lui et SOCIETE1.) à travers la structuration sociale dans la mesure où il n'aurait détenu en tant qu'associé minoritaire que 25 parts sociales.

Il soutient encore qu'il n'a jamais eu de vrais pouvoirs de gestion dans l'entreprise. Il aurait été délégué à la gestion journalière avec un pouvoir très limité d'engager la société. Il aurait disposé d'un pouvoir de signature individuel pour des engagements allant jusqu'à une valeur de 10.000,- EUR. Contrairement aux affirmations du curateur, il soutient avoir été habilité à signer seul les contrats de travail, estimant que ces engagements n'excédaient pas la valeur de 10.000 EUR.

PERSONNE1.) estime qu'il a fait l'objet d'un licenciement avec préavis abusif au motif que l'employeur n'a pas communiqué les motifs du licenciement en violation des dispositions de l'article L.124-5 (2) du Code du travail.

Il conclut encore à la recevabilité de ses demandes à titre d'arriérés de salaire et d'indemnité de rupture dans la mesure où ces demandes seraient connexes au fond de l'affaire. Il conclut enfin au bien-fondé de sa demande à titre de préjudice matériel au motif qu'il s'est inscrit au chômage en France et qu'il a recréé une activité en septembre 2024.

**Le curateur de SOCIETE1.)** conclut à l'incompétence matérielle du tribunal du travail pour connaître de la demande de PERSONNE1.), au motif que le « *contrat de travail* » du 1<sup>er</sup> novembre 2027 a revêtu un caractère fictif et qu'un lien de subordination a fait défaut, en ce que PERSONNE1.) n'aurait exercé pas d'autres fonctions au sein de la société faillie que celles de gérant.

Il expose que SOCIETE1.) a été fondée par PERSONNE1.) et que ce dernier a disposé d'un pouvoir de signature plus étendu que l'associé majoritaire, PERSONNE2.). PERSONNE1.) aurait seul décidé de la gestion courante de la société.

Il aurait procédé seul à la signature des contrats de travail, en dépit de l'exigence d'une double signature.

Il aurait encore signé seul le 25 avril 2022 une offre de location à long terme avec la société anonyme SOCIETE2.) SA pour un véhicule de type Aston-Martin Vintage, qu'il aurait utilisé à des fins privées.

Le curateur précise encore que PERSONNE1.) assume la responsabilité des dettes auprès de l'Administration des contributions directes et de l'Administration de l'enregistrement, des domaines et de la TVA.

Pour autant que le tribunal du travail devrait retenir être compétent matériellement, le curateur se rapporte à prudence de justice quant à la régularité du « *licenciement* ».

Il conteste tant le préjudice matériel que le préjudice moral invoqués par PERSONNE1.). Il soulève que PERSONNE1.) ne fait état d'aucune recherche d'emploi.

Il conclut à l'irrecevabilité des demandes à titre d'arriérés de salaire et d'indemnité de rupture pour constituer des demandes nouvelles formulées pour la première fois lors des plaidoiries.

### Motifs de la décision

#### Le moyen tiré de l'incompétence matérielle du Tribunal du travail

Aux termes de l'article 25 alinéa 1er du Nouveau Code de procédure civile, le tribunal du travail n'est compétent que 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.

Il s'agit d'une règle de compétence tenant à l'organisation judiciaire qui est d'ordre public et qui peut même être soulevée d'office par le Tribunal.

Le contrat de travail ou d'emploi s'analyse 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 : la prestation de travail, la prestation de travail accomplie moyennant une rémunération ou salaire et le lien de subordination avec le pouvoir de direction inhérent à la qualité d'employeur. Autrement dit, la compétence du tribunal du travail n'existe que pour autant que la demande prend son origine dans un contrat de travail caractérisé par un lien de subordination.

L'existence d'une relation de travail s'apprécie à partir des conditions réelles d'exercice de l'activité litigieuse, indépendamment de la volonté exprimée par les parties et de la dénomination qu'elles ont donnée à leur convention. Le lien de subordination, élément caractéristique du contrat de travail, est caractérisé par l'exécution d'un travail sous l'autorité d'un employeur qui a le pouvoir de donner des

ordres et des directives, d'en contrôler l'exécution et de sanctionner les manquements de son subordonné.

En principe, conformément à l'article 1315 du Code civil, celui qui réclame l'exécution d'une obligation doit la prouver. S'il n'y a pas de contrat écrit et que l'existence même d'une relation de travail entre parties est contestée, il incombe au demandeur de rapporter la preuve du contrat de travail par lui allégué et plus spécialement du lien de subordination qui le caractérise. En revanche, en présence d'un contrat de travail écrit ne présentant aucun indice intrinsèque d'une éventuelle irrégularité produit par le salarié, c'est à l'employeur qui invoque le caractère fictif de ce contrat d'en rapporter la preuve.

En l'espèce, un contrat dénommé « *contrat de travail à durée indéterminée* » a été établi en date du 1<sup>er</sup> novembre 2017 entre PERSONNE1.) et SOCIETE1.). Ledit contrat est signé par PERSONNE1.) et pour le compte de SOCIETE1.) par PERSONNE1.) et son frère PERSONNE2.), associé majoritaire de SOCIETE1.). Le contrat fixe l'horaire de travail, le lieu de travail et la rémunération de PERSONNE1.) et contient des renvois aux dispositions légales, notamment en matière de congé et d'incapacité de travail.

Il s'ensuit que les parties étant en présence d'un contrat de travail apparent, il incombe au curateur de la faillite de SOCIETE1.) d'en établir le caractère fictif et l'absence de lien de subordination entre les parties.

L'existence d'un contrat de travail présuppose en effet la réunion de trois éléments, à savoir une prestation de travail, une rémunération ou un salaire, et un lien de subordination avec les pouvoirs de direction inhérent à la qualité d'employeur. Il ne dépend ni de la volonté exprimée par les parties, ni de la dénomination ou de la qualification, qu'elles ont donné à leur convention, mais des conditions de fait dans lesquelles s'exerce l'activité du salarié.

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.

Dans ce contexte, le juge doit rechercher la nature juridique du contrat et vérifier si les modalités d'exécution de la convention se caractérisent par l'existence ou l'absence d'un lien de subordination.

Il résulte de l'extrait du Registre de commerce et des sociétés versé aux débats que PERSONNE1.) détient 25% des parts sociales de SOCIETE1.) et qu'il avait exercé depuis le 19 juillet 2017 les fonctions de gérant technique.

Il résulte du même extrait que SOCIETE1.) était valablement engagée par la signature conjointe du gérant technique (le requérant) et du gérant administratif, PERSONNE2.), pour tout engagement supérieur à 10.000,- EUR et par la signature individuelle du gérant technique pour tout engagement inférieur à 10.000,-EUR.

Le cumul dans le chef d'une même personne des fonctions d'administrateur ou de gérant et de salarié d'une société est possible à condition que le contrat de travail soit

une convention réelle et sérieuse qui correspond à une fonction réellement exercée et qui est caractérisée par un rapport de subordination de salarié à employeur, avec la considération que ce lien de subordination, critère essentiel du contrat de travail, soit caractérisé par l'exécution d'un travail sous l'autorité d'un employeur, qui a le pouvoir de donner des ordres et des directives, d'en contrôler l'exécution et de sanctionner les manquements d'un subordonné.

La réalité des fonctions distinctes est rarement admise dans une entreprise de petite taille. En effet, les fonctions sociales auront une tendance inévitable à absorber les fonctions salariales, par, notamment, l'atténuation, voire la disparition, du lien de subordination, cette hypothèse valant essentiellement pour les sociétés comptant peu de personnes.

Il résulte des pièces versées en cause par le curateur de SOCIETE1.) que PERSONNE1.) a signé seul des contrats travail ainsi un contrat de location à long terme d'un véhicule avec une participation à l'investissement d'un montant de 30.360,-EUR, c'est-à-dire un engagement dépassant son pouvoir de signature individuel.

PERSONNE1.) a dès lors exercé ces activités, en toute indépendance et en vertu des pouvoirs de direction dont il a été investi, sans être soumis aux instructions de PERSONNE2.).

Par ailleurs, les relevés bancaires produits par le curateur révèlent que PERSONNE1.) a effectué des dépenses personnelles à l'aide de la carte bancaire de la société en faillite, y compris durant sa période d'incapacité de travail.

Le fait pour PERSONNE1.) de s'être vu remettre des fiches de salaire et d'avoir été rémunéré ne saurait porter à conséquence dans la mesure où le fait pour un mandataire social d'être rémunéré, rémunération d'ailleurs prévue par l'article 710-14 de la loi modifiée du 10 août 1915 sur les sociétés commerciales, ne suffit pas pour conférer aux relations la nature d'un contrat de travail.

Le courrier que le mandataire de SOCIETE1.) a fait parvenir le 29 janvier 2024 à PERSONNE1.), l'informant que « *ma mandante me charge de résilier le contrat de travail que vous avez conclu avec elle en date du 1<sup>er</sup> novembre 2017* », ne fournit aucune information quant aux activités salariales prétendument exercées par le requérant et n'est d'aucune pertinence quant à l'existence d'un lien de subordination à l'égard de la société faillie.

En conséquence, la partie défenderesse a démontré que le contrat de travail que PERSONNE1.) a conclu avec SOCIETE1.) en date du 1<sup>er</sup> novembre 2017 a un caractère fictif.

Dès lors, l'existence d'une relation de travail requise pour justifier la compétence de la juridiction du travail pour connaître de la demande de PERSONNE1.) à l'encontre de SOCIETE1.) n'étant pas établie, le tribunal du travail de ce siège doit se déclarer matériellement incompétent pour connaître du présent litige.

Au vu de l'issue du litige, la demande de PERSONNE1.) en allocation d'une indemnité de procédure sur base de l'article 240 du Nouveau Code de procédure civile est à rejeter.

**PAR CES MOTIFS :**

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

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

**rejette** la demande de PERSONNE1.) tendant à l'allocation d'une indemnité de procédure sur base de l'article 240 du Nouveau Code de procédure civile ;

**laisse** les frais et dépens de l'instance à charge de PERSONNE1.).

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 assumée Lynn DIEDERICH, 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

Lynn DIEDERICH,  
greffière assumée