

Texte pseudonymisé

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

**REPERTOIRE NR.: 4140/2025
L-TRAV-559/23**

TRIBUNAL DU TRAVAIL DE LUXEMBOURG

AUDIENCE PUBLIQUE DU 16 DÉCEMBRE 2025

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

Patricia HEMMEN

juge de paix, siégeant comme présidente
du Tribunal du Travail de et à Luxembourg

Véronique WAGENER

assesseur-employeur

Patrick JUCHEM

assesseur-salarié

Jill LEJEUNE

greffière

a rendu le jugement qui suit, dans la cause

entre

PERSONNE1.), demeurant à L-ADRESSE1.),

partie demanderesse, comparant par Maître Tom KRIEPS, avocat à la Cour, en remplacement de Maître Deidre DU BOIS, avocat à la Cour, les deux demeurant à Luxembourg,

et

la société à responsabilité limitée simplifiée SOCIETE1.) S.à r.l.-s., établie et ayant son siège social à L-ADRESSE2.), représentée par son gérant actuellement en fonction, inscrite au registre de commerce et des sociétés de Luxembourg sous le numéro NUMERO1.),

partie défenderesse, comparant par Maître Benoît Daniel ENTRINGER, avocat à la Cour, demeurant à Howald.

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 septembre 2023.

Par convocations émanant du greffe, les parties furent appelées à l'audience publique du 3 octobre 2023. L'affaire subit ensuite plusieurs remises contradictoires à la demande des parties et fut utilement retenue à l'audience du 25 novembre 2025.

Lors de cette audience Maître Tom KRIEPS comparu pour la partie demanderesse, tandis que Maître Benoît Daniel ENTRINGER comparu pour la partie défenderesse.

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

Jugement qui suit :

Par requête déposée au greffe de la justice de paix en date du 18 septembre 2023, PERSONNE1.) demande la convocation de la société à responsabilité limitée simplifiée SOCIETE1.) S.à r.l.-s. (ci-après « la société SOCIETE1.) ») devant ce Tribunal du Travail aux fins de voir condamner cette dernière à lui payer la somme de 848.781,25 euros à titre d'arriérés de salaires impayés, avec les intérêts légaux à partir du mois auquel se rapporte chaque salaire, sinon du jour de la demande en justice, jusqu'à solde.

Il sollicite encore l'allocation d'une indemnité de procédure de 2.000 euros sur base de l'article 240 du nouveau code de procédure civile.

La requête, régulière en la forme, est recevable.

Moyens et prétentions des parties

Aux termes de sa requête introductive d'instance le requérant expose qu'il a presté un grand nombre d'heures de travail pour la société SOCIETE1.), soit de 6.055 heures pour la période de 2020 à 2023.

La somme réclamée est calculée sur base des taux horaires indiqués sur un tableau intitulé « *taux horaires d'orientation pour des travaux d'architecture et d'ingénierie en régie pour le secteur public* » versé par le requérant et se rapporte à la période du 1^{er} août 2020 au 30 juin 2023.

Lors de l'audience du 25 novembre 2025, PERSONNE1.) demande au tribunal de faire droit, dans un premier temps, à son offre de preuve tendant à établir qu'un lien de subordination existait entre lui et la société SOCIETE1.) de sorte qu'il se trouvait dans une relation de travail au sens du Code du travail lui permettant de prétendre valablement au paiement de ses salaires.

Il souligne qu'il était affilié à la CCSS en tant que travailleur de la société SOCIETE1.) et que ses prestations de travail dépassaient de loin la collaboration familiale.

En ce qui concerne le montant de son salaire, PERSONNE1.) se rapporte à prudence de justice.

La société SOCIETE1.) conclut à l'incompétence matérielle du Tribunal du Travail pour connaître de la demande du requérant. Elle conteste l'existence d'une relation de travail entre parties, en relevant que le requérant était gérant technique, associé et détenteur de l'autorisation d'établissement de la société défenderesse et qu'il ne se trouvait dans aucun lien de subordination à l'égard de la société, plus particulièrement à l'égard de sa mère, PERSONNE2.), gérant administratif de la société.

Elle expose que le présent litige s'inscrit en effet dans le cadre d'une mésentente profonde entre le requérant et sa mère.

Les parents du requérant, les époux GROUPE1.), auraient opté pour le régime de la communauté universelle, avec attribution de toute la communauté au conjoint survivant. Depuis le décès de PERSONNE3.), père du requérant, les biens ayant antérieurement fait partie de la communauté de biens entre les époux seraient entrés dans le patrimoine propre de PERSONNE2.). Cette dernière aurait alors, dans un premier temps, essayé d'exploiter notamment le manège d'équitation à ADRESSE2.) ensemble avec son fils et, pour ce faire, ils auraient suivant acte du 15 octobre 2020 constitué la société SOCIETE1.).

Elle souligne qu'aucun contrat de travail n'a été conclu entre le requérant et la société SOCIETE1.), qu'en tant que gérant technique PERSONNE1.) a toujours œuvré comme bon lui semblait, sans recevoir de quelconques ordres, qu'il ne prétend pas avoir fait l'objet d'un licenciement à l'occasion de la révocation de son mandat de gérant technique et qu'il a signé lui-même sa déclaration de sortie en tant que travailleur indépendant.

Elle souligne encore que dans le cadre d'un litige devant le juge de paix siégeant en matière d'occupation sans droit ni titre, le mandataire de PERSONNE1.) aurait indiqué ce qui suit : « *en échange de travaux effectués par PERSONNE1.) en tant que gérant de la société SOCIETE1.), il avait le droit d'habiter gratuitement dans la maison.* »

Cette déclaration serait inconciliable avec la demande actuelle de PERSONNE1.).

À titre subsidiaire, la société SOCIETE1.) s'oppose au quantum de la demande, notamment en ce qui concerne l'application du taux horaire allégué pour des travaux d'architecture et d'ingénierie exécutés en régie pour le compte du secteur public.

Motifs de la décision

Quant à la compétence matérielle du tribunal

D'après l'article 25 du nouveau code de procédure civile, le Tribunal du Travail est compétent pour connaître 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 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 ou d'emploi 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.

Cette définition fait donc apparaître trois éléments constitutifs irréductibles du contrat de travail. Il faut en premier lieu qu'il existe une prestation de travail, celle-ci doit être accomplie moyennant une rémunération ou un salaire et cette prestation doit être effectuée dans le cadre d'un lien de subordination par rapport à l'employeur qui exerce le pouvoir de direction. Ces critères marquent la différence fondamentale du salarié avec le travailleur indépendant.

Pour apprécier s'il y a existence ou absence du lien de subordination, le juge doit prendre en considération non seulement les termes de la convention intervenue entre parties et les obligations qui en découlent, mais encore tous les indices fournis par la situation particulière des parties dans laquelle doit s'intégrer le lien de subordination et desquels peut se dégager la véritable intention des parties.

La subordination juridique consiste en ce que le salarié se trouve placé sous l'autorité de son employeur qui lui donne des ordres concernant la prestation du travail, en contrôle l'accomplissement et en vérifie les résultats (cf. Guide pratique du droit du travail, M. Feyereisen, p.7).

Si le cumul dans une même personne du mandat social et d'une fonction de salarié n'est pas prohibé, il n'en reste pas moins que le contrat de travail doit correspondre à une convention réelle et sérieuse. Il est ainsi admis que le salarié doit exercer une fonction technique distincte de son mandat social et que cette fonction doit être exercée sous la surveillance et l'autorité permanentes de son employeur qui est en mesure d'exercer sur le salarié les pouvoirs qui caractérisent le lien de subordination. La subordination trouve sa véritable expression juridique dans les prérogatives de l'employeur envers le salarié, à savoir dans l'exercice d'un véritable pouvoir de contrôle et de direction du salarié.

La charge de la preuve de l'existence du contrat de travail et de son caractère réel incombe à celui qui s'en prévaut conformément à l'article 1315, alinéa 1er du Code civil qui dispose que « *Celui qui réclame l'exécution d'une obligation, doit la prouver* ».

Il est constant en cause qu'il n'existe en l'espèce pas de contrat de travail écrit entre les parties.

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.

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.

Au vu des contestations de la société SOCIETE1.), il appartient dès lors à PERSONNE1.) d'établir par tous moyens de preuve l'existence de la relation de travail alléguée avec la société SOCIETE1.).

Les critères généraux qui permettent d'apprécier l'existence ou l'absence du lien d'autorité sont la volonté des parties telle qu'exprimée dans leur convention indépendamment de l'intitulé de la convention, la rémunération, la liberté d'organisation du travail et du temps de travail et la possibilité d'engager du personnel et de se faire remplacer.

La qualification donnée par les parties à leur convention ou l'affiliation à la sécurité sociale ou encore les fiches de salaire peuvent constituer des présomptions en faveur de l'existence d'un contrat de travail, il faut toutefois qu'elles soient corroborées par d'autres éléments faisant apparaître un lien de subordination.

Or, en l'espèce aucun élément ne vient corroborer la version soutenue par le requérant.

Le requérant réclame des arriérés de salaires pour la période du 1^{er} août 2020, date de décès de son père, jusqu'au 30 juin 2023.

Il résulte des organigrammes versés par le requérant qu'après le décès de son père, il a dans un premier temps exploité le manège d'équitation lui donné en bail par sa mère en nom propre et à partir du 1^{er} décembre 2020, en tant que gérant technique de la société SOCIETE1.), jusqu'à la révocation de son mandat de gérant technique lors de l'assemblée générale en date du 29 juin 2023.

Il résulte de l'extrait du registre de commerce et des sociétés versé aux débats que PERSONNE1.) détient 30 parts, soit 25% des parts sociales de la société SOCIETE1.), les autres 75% des parts sociales étant détenus par PERSONNE2.), et qu'il exerçait depuis la constitution de la société en date du 15 octobre 2020 également les fonctions de gérant technique alors que PERSONNE2.), exerçait les fonctions de gérant administratif.

Il résulte du même extrait qu'en cas de pluralité de gérants, la société est valablement engagée par la signature conjointe de deux gérants.

Il résulte encore des pièces versées que la validité de l'autorisation d'établissement de la société SOCIETE1.) était soumise à la direction effective de la société par PERSONNE1.).

Si le cumul dans une même personne du mandat de gérant et de celle de salarié n'est pas prohibé, le contrat de travail doit néanmoins rester une convention réelle et non simulée.

Il faut que le gérant exerce en sa qualité de salarié une fonction technique distincte de son mandat social, fonction qu'il remplit sous la surveillance et l'autorité permanentes du/des autres gérants qui doivent être en mesure d'exercer sur le préposé les pouvoirs qui caractérisent le lien de subordination. (voir en ce sens Cour, 29.05.1986, n° 8259 du rôle)

En l'espèce, il résulte du formulaire versé par le requérant qu'en date du 30 juin 2023, PERSONNE1.) a signé lui-même sa déclaration de sortie pour travailleurs indépendants, pour le motif suivant : révocation de mandat de gérant.

Il résulte de l'attestation testimoniale établie par PERSONNE4.), ancien salarié de la société SOCIETE1.), que PERSONNE1.) était sa personne de contact au sein de cette société, qu'il l'a initié à ses fonctions et qu'il émettait certains documents relatifs à la relation de travail.

On peut en outre en déduire que PERSONNE1.) avait la possibilité d'engager du personnel.

Il en ressort encore que PERSONNE1.) connaissait mieux que toute autre personne l'exploitation, qu'il avait une connaissance approfondie de l'agriculture en général, qu'il était la principale personne de contact des clients, qu'il se rendait chaque jour au manège pour s'assurer du bon fonctionnement de l'exploitation, qu'il se déplaçait personnellement à toute heure en cas d'urgence, qu'il avait des projets de modernisation pour assurer la pérennité de l'exploitation, veillait à ce qu'il y ait toujours le matériel nécessaire, notamment suffisamment d'engrais, et qu'il a procédé à des acquisitions importantes pour l'exploitation, telles que l'achat d'une machine pour retourner le foin.

PERSONNE1.) aurait encore organisé, à certaines occasions, des déjeuners pour les ouvriers.

Or, il y a lieu de constater que les fonctions ci-avant décrites ne divergent pas nécessairement de celles d'un gérant technique qui, au-delà de ses tâches administratives, peut s'occuper de commandes, se déplacer sur les lieux pour s'assurer du bon fonctionnement de l'entreprise et régler d'éventuels problèmes, sans que pour autant, il se trouve dans un lien de subordination par rapport à un organe de direction de la société.

S'il résulte encore de la prédite attestation que PERSONNE1.) exécutait régulièrement un certain nombre de tâches manuelles (réparations, sortir et rentrer les chevaux, déneiger à l'aide d'un chargeur télescopique, ...) certes distinctes de ses fonctions de gérant, il n'en résulte aucunement qu'il exerçait ses tâches sous le contrôle et la supervision de PERSONNE2.), gérant administratif de la société.

Au contraire, PERSONNE4.) atteste de ce qu'avant la révocation du mandat de PERSONNE1.) il n'a rencontré cette dernière qu'à deux reprises et que lors de ces occasions « *sie huet do meeschtens nëmmen den Härr Lemmer begleet an war mat Zäiten och nees fort.* »

La même conclusion s'impose concernant les attestations testimoniales établies par PERSONNE5.), PERSONNE6.), PERSONNE7.) et PERSONNE8.) qui attestent de la présence quasi-quotidienne de PERSONNE1.) et de l'exécution de tâches aussi bien administratives que manuelles mais dont il ne ressort nullement que PERSONNE1.) aurait exercé ses fonctions sous la surveillance et l'autorité d'un employeur qui lui donne des ordres concernant la prestation du travail, en contrôle l'accomplissement et en vérifie les résultats.

PERSONNE1.) offre de prouver par l'audition des quatre témoins visés ci-avant que « *Monsieur PERSONNE1.) exerçait une activité professionnelle régulière et quotidienne au sein de la société SOCIETE1.) entre les années 2020 et 2023. Il exécutait ses tâches selon les instructions données par la direction de ladite société, et se conformait à un horaire de travail imposé. Monsieur PERSONNE1.) ne disposait*

pas d'autonomie dans la détermination de ses conditions de travail alors qu'il était toujours présent. »

Il échet de constater que l'offre de preuve telle que formulée se borne à faire état d'instructions données par une direction non autrement identifiée et l'existence d'un horaire de travail non autrement précisé. L'absence d'autonomie est déduit du seul fait que le requérant aurait toujours été présent, à l'exclusion de tout fait concret et circonstancié de lieu et de date, de nature à permettre au juge le contrôle de sa pertinence et de son caractère concluant par rapport au lien de subordination à prouver. Elle ne correspond dès lors pas à suffisance aux exigences de précision.

Au vu de ce qui précède, l'offre de preuve est à rejeter.

Il s'ensuit que faute par PERSONNE1.) de rapporter la preuve d'un lien de subordination, élément caractéristique d'un contrat de travail, le Tribunal du Travail doit se déclarer incompétent pour connaître de la demande en paiement d'arriérés de salaire.

Quant aux indemnités de procédure

La partie requérante réclame une indemnité de procédure de 2.000 euros.

Au vu de l'issue du litige la demande formulée par PERSONNE1.) est à rejeter.

PAR CES MOTIFS:

le Tribunal du Travail de et à Luxembourg statuant contradictoirement entre parties et en premier ressort,

reçoit la requête en la forme ;

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

dit la demande de PERSONNE1.) en allocation d'une indemnité de procédure sur base de l'article 240 du nouveau code de procédure civile non fondée ;

partant en déboute ;

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

Ainsi fait et jugé par **Patricia HEMMEN**, 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 **Jill LEJEUNE**, en audience publique, date qu'en tête, au prétoire de la Justice de paix à Luxembourg, et qui ont signé le présent jugement.

s. **Patricia HEMMEN**

s. **Jill LEJEUNE**