

Texte pseudonymisé

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

Rép.No. 169 /26
L-TRAV-786/18

JUSTICE DE PAIX DE LUXEMBOURG

TRIBUNAL DU TRAVAIL

**AUDIENCE PUBLIQUE DU
JEUDI 15 JANVIER 2026**

LE TRIBUNAL DU TRAVAIL DE ET A LUXEMBOURG

DANS LA COMPOSITION:

Simone PELLÉS, juge de paix
Myriam SIBENALER
Monia HALLER
Nathalie SALZIG

Présidente
Assesseur - employeur
Assesseur - salarié
Greffière assumée

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

ENTRE:

PERSONNE1.),

demeurant à L-ADRESSE1.), ayant élu domicile en l'étude de Maître Christelle BEFANA, avocat à la Cour, demeurant à L-1255 Luxembourg, 29, rue de Bragance,

PARTIE DEMANDERESSE

ayant initialement comparu par Maître Christelle BEFANA, comparant actuellement par Maître Rabah LARBI, avocat à la Cour, en remplacement de Maître Guillaume MARY, avocat à la Cour, les deux demeurant à Luxembourg,

E T:

la société à responsabilité limitée SOCIETE1.),

établie et ayant son siège social à L-ADRESSE2.), représentée par son gérant actuellement en fonctions, inscrite au Registre de Commerce et des Sociétés à Luxembourg sous le numéro NUMERO1.),

PARTIE DÉFENDERESSE,

comparant par Maître Nicolas BOURNONVILLE, avocat, en remplacement de Maître Sabrina MARTIN, avocat à la Cour, les deux demeurant à Luxembourg,

FAITS:

Une affaire a été introduite par requête - annexée à la présente minute - déposée au greffe de la Justice de paix de Luxembourg en date du 18 décembre 2018.

Sur convocations émanant du greffe, les parties ont été convoquées à l'audience publique du 3 janvier 2019. Après plusieurs remises contradictoires l'affaire fut utilement retenue à l'audience du 6 novembre 2025, 9 heures, salle 0.02 à laquelle Maître Rabah LARBI se présenta pour la partie demanderesse et Maître Nicolas BOURNONVILLE se présenta pour la partie défenderesse.

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 remis, le

JUGEMENT QUI SUIVIT:

PROCEDURE

Par une requête déposée au greffe de la Justice de Paix de Luxembourg en date du 18 décembre 2018, PERSONNE1.) a fait convoquer la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) devant le tribunal du travail pour s'y entendre condamner à lui payer les montants suivants :

- indemnité compensatoire de préavis 27.958,86 €
- préjudice matériel 103.876,58 €
- préjudice moral 83.876,58 €

avec les intérêts légaux à partir du jour du licenciement sinon à partir de la présente demande en justice jusqu'à solde.

L'exécution provisoire du jugement à intervenir est également sollicitée.

PERSONNE1.) demande finalement la condamnation de la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) à lui payer une indemnité de procédure de 2.500 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 6 novembre 2025, PERSONNE1.) précise qu'il demande également la condamnation de la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) à lui payer la somme de 20.000 euros au titre de prime, tel qu'indiqué dans le corps de la requête introductive d'instance.

A la même audience, la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) a demandé reconventionnellement à voir condamner PERSONNE1.) à lui payer le montant de 3.000 euros à titre d'indemnité de procédure.

FAITS

PERSONNE1.) fait plaider qu'il serait entré aux services de la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) en la qualité de gérant technique aux termes d'un contrat de travail à durée indéterminée ayant pris effet au 1^{er} juillet 2015.

Par lettre datée du 2 octobre 2018, il aurait été licencié avec effet immédiat par la société à responsabilité limitée SOCIETE1.).

La lettre de licenciement figure dans la requête introductive d'instance à laquelle le tribunal renvoie.

PERSONNE1.) a, par un courrier de son ancienne mandataire ad litem du 13 novembre 2018, contesté le licenciement intervenu.

En date du 7 janvier 2019, les sociétés SOCIETE2.) et SOCIETE1.) ont déposé des plaintes pénales avec constitution de partie civile entre les mains du juge d'instruction à Luxembourg contre PERSONNE1.), respectivement contre un autre salarié et gérant administratif de la société SOCIETE1.), PERSONNE2.), du chef des infractions qualifiées d'infractions aux articles 1500-11 et 441-7 de la loi modifiée du 10 août 1915 sur les sociétés commerciales, de faux et usage de faux (articles 196 et 197 du Code pénal), de violation du secret d'affaires (article 309 du Code pénal), de violation du secret professionnel (article 458 du Code pénal), de fraude informatique (article 509-1 du Code pénal) ainsi que de recel (article 505 du Code pénal).

Le non-lieu à poursuite des faits instruits par le juge d'instruction suite aux plaintes avec constitution de partie civile déposées par les sociétés SOCIETE2.) et SOCIETE1.) a été prononcé par une décision de la chambre du conseil du tribunal d'arrondissement de et à Luxembourg rendue en date du 20 décembre 2023 au motif que l'instruction menée en cause n'a pas révélé de charges suffisantes contre le requérant.

MOYENS DES PARTIES

En ce qui concerne le licenciement avec effet immédiat, PERSONNE1.) conteste en premier lieu le caractère précis motifs.

En outre, il conteste la réalité des motifs invoqués à la base de son licenciement et il est d'avis qu'il ne permettrait pas de justifier son congédiement avec effet immédiat.

Il considère que le licenciement intervenu en date du 2 octobre 2018 serait abusif et il requiert la condamnation de la partie défenderesse à lui payer de ce chef les montants reproduits ci-avant.

Pour autant que de besoin, PERSONNE1.) a encore formulé une offre de preuve pour établir sa version des faits.

La société à responsabilité limitée SOCIETE1.) a soulevé in limine litis l'incompétence ratione materiae du tribunal du travail pour connaître de la demande de PERSONNE1.) au motif que ce dernier n'aurait pas eu la qualité de salarié en raison du caractère fictif du contrat de travail dont il se prévaut.

A titre subsidiaire, elle a conclu au caractère justifié du licenciement.

Elle est en effet d'avis que la lettre de licenciement remplirait le critère de précision requis et elle considère encore que les motifs invoqués à la base du licenciement du requérant, à savoir des agissements déloyaux et des violations à ses obligations contractuelles, seraient de suffisamment graves pour justifier un licenciement avec effet immédiat.

La partie défenderesse conclue donc au caractère justifié et régulier du licenciement intervenu et conclue au débouté des demandes de PERSONNE1.).

Quant au bien-fondé des motifs contenus dans la lettre de licenciement, la partie défenderesse estime qu'ils seraient établis au vu des pièces versées en cause.

Quant aux revendications financières formulées par le requérant, la partie défenderesse les contestent énergiquement dans le principe et dans le quantum et en demande le rejet.

MOTIVATION DU JUGEMENT

Quant à la compétence matérielle du tribunal du travail

La société à responsabilité limitée SOCIETE1.) soulève à titre principal et in limine litis l'incompétence du président du tribunal du travail pour connaître de la demande de PERSONNE1.) au motif que celui-ci n'aurait pas la qualité de salarié en raison du caractère fictif du contrat de travail.

A l'appui de son moyen d'incompétence matérielle, la société SOCIETE1.) se prévaut de l'absence de lien de subordination de PERSONNE1.) à son égard et l'absence de fonctions techniques réelles distinctes du mandat social.

Il aurait été gérant technique de la société depuis sa constitution jusqu'à son licenciement et la révocation de son mandat social, intervenus le 2 octobre 2018.

PERSONNE1.) aurait représenté la société et n'aurait eu de compte à rendre à aucun organe de la société. En outre, il aurait eu au moment de sa nomination comme gérant reçu le pouvoir d'engager, par sa signature, et sans aucune restriction, la société envers les tiers.

Ainsi, il aurait lui-même signé un avenant à son propre contrat de travail pour s'octroyer une augmentation de salaire et il aurait encore recruté du personnel et signé seul le contrat de travail de la personne engagée.

La partie défenderesse soutient que PERSONNE1.) n'aurait pas exercé un emploi salarié, mais bien au contraire un mandat de gestion de la société SOCIETE1.).

Elle fait encore plaider qu'il résulterait expressément de la lettre de licenciement du 2 octobre 2018 que PERSONNE1.) aurait été évincé de la société SOCIETE1.) *« non pas pour des motifs liés à l'exercice d'une activité salariée, mais bien pour des motifs en lien avec son statut de gérant »*.

Ainsi, il lui serait notamment reproché d'avoir abusé de son pouvoir de direction en ordonnant aux comptables de la société de payer d'urgence d'une facture et ce en violation de la procédure interne de validation des factures, d'avoir augmenté son propre salaire au par des avenants à son contrat de travail qu'il aurait signé signait lui-même en tant qu'employeur ou encore d'avoir utilisant ses fonctions pour détourner certains contrats et prestataires au détriment de la société SOCIETE1.) pour son bénéfice personnel.

Tout lien de subordination par rapport avec la la société SOCIETE1.) est contesté.

PERSONNE1.) conclut au rejet du moyen d'incompétence soulevé par la société SOCIETE1.) en soutenant qu'il aurait eu la qualité de salarié en vertu d'un contrat de travail. Il aurait eu des fiches de salaires aurait été affilié auprès du CENTRE COMMUN DE LA SECURITE SOCIALE.

Il aurait exercé des tâches distinctes du mandat social et cumulé ces deux fonctions.

Il se serait trouvé sous un lien de subordination réel par rapport à PERSONNE3.) et il n'aurait pas pu agir seul.

Par ailleurs, il donne à considérer qu'il aurait fait l'objet d'un licenciement avec effet immédiat et il résulterait du courrier de congédiement du 2 octobre 2018 que la partie défenderesse aurait à plusieurs reprises invoqué sa qualité de salarié.

La compétence exceptionnelle attribuée par l'article 25 du Nouveau Code de procédure civile aux juridictions du travail se limite à la connaissance des contestations qui s'élèvent, d'une part, entre les employeurs et, d'autre part, leurs salariés, relatives notamment aux contrats de travail et aux contrats d'apprentissage y compris les contestations survenant après que l'engagement a pris fin.

L'incompétence du tribunal du travail pour statuer sur des affaires qui ne sont pas de sa compétence est d'ordre public.

Le contrat de travail 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.

De cette définition découlent trois éléments constitutifs irréductibles: la prestation de travail, la prestation de travail accomplie moyennant une rémunération ou un salaire et le lien de subordination avec le pouvoir de direction inhérent à la qualité d'employeur.

Pour qu'il y ait subordination juridique, il faut que le contrat place le salarié sous l'autorité de l'employeur qui lui donne des ordres concernant l'exécution du travail, en contrôle l'accomplissement et en vérifie les résultats.

Plus que dans une simple exécution obligatoire de la part du salarié, la subordination trouve sa véritable expression juridique dans les prérogatives de l'autre partie, dans le véritable pouvoir de direction que l'employeur tire de la situation instaurée. Cette subordination n'exige pas des critères rigides et immuables et les degrés de contrôle et de direction de l'employeur s'examinent notamment par rapport à la nature du travail exécuté.

S'y ajoute que le contrat de travail doit correspondre à des attributions techniques nettement dissociables de celles découlant du mandat social.

S'il est admis que le cumul dans une même personne du mandat de gérant d'une société à responsabilité limitée et de la 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 se déduit de l'ensemble des considérations qui précèdent que l'existence d'une relation de travail salariée ne dépend ni de la volonté exprimée par les parties, ni de la dénomination qu'elles ont donnée à leur convention, mais des conditions de fait dans lesquelles est exercée l'activité du travailleur.

Il est cependant admis qu'en présence d'un contrat de travail apparent, il appartient à celui qui invoque son caractère fictif d'en rapporter la preuve, même si en principe, celui qui invoque l'existence d'un contrat de travail doit en établir la preuve.

En effet, conformément au principe général édicté par l'article 1315 du Code civil, il appartient à celui qui invoque l'existence d'un contrat de travail d'en établir la preuve. Cependant, lorsque les parties sont en présence d'un contrat de travail apparent, il appartient à celui qui conteste l'existence d'un lien de subordination d'établir le caractère fictif du contrat.

En l'espèce, PERSONNE1.) a versé en cause une copie d'un contrat de travail daté du 30 juin 2015 prévoyant une prise d'effet auprès de la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) au 1^{er} juillet 2015 et indiquant qu'il est embauché en qualité de gérant technique.

Aux termes d'un premier avenant au contrat de travail signé le même jour, il a été convenu que les tâches à assurer par le salarié suivant le document « *Job*

Description Gérant Technique » en annexe fait partie à part entière du contrat et de son avenant.

Cette annexe est conçue comme suit :

(SCAN)

Au vu des pièces du dossier soumises à l'appréciation du tribunal du travail, il y a lieu de constater ce qui suit :

Tout d'abord, le contrat de travail a été signé par les parties en date du 30 juin 2015.

Or, il résulte de la pièce 31) versée par la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) qu'elle n'a été constituée qu'en date du 2 juillet 2015.

Au départ, PERSONNE1.) a été nommé unique gérant ayant le pouvoir d'engager valablement la société « *en toutes circonstances et sans restrictions par la signature individuelle du gérant* ».

Ensuite, il appert de l'offre de preuve formulée par PERSONNE1.) que PERSONNE3.), associé majoritaire de la société, lui a proposé « *de le nommer gérant de cette nouvelle filiale ce que Monsieur PERSONNE1.) a accepté* ».

L'offre de preuve ne mentionne nulle part une qualité de salarié de PERSONNE1.).

Dans le contrat de travail du 30 juin 2015, une période d'essai de seulement deux semaines a été stipulé ce qui est pour le moins étonnant au vu du niveau d'études de PERSONNE1.) (universitaire) et de sa qualification d'architecte.

L'énumération des tâches de gérant technique reprises dans l'annexe au contrat de travail reproduite ci-avant ne permet pas de déceler des fonctions techniques distinctes exercées réellement à côté de celles découlant du mandat social, ceci d'autant plus que la fiche des fonctions de gérant technique est signée par PERSONNE1.) seul.

En outre, aucun élément du dossier ne permet de retenir l'existence d'un lien de subordination par rapport à la société à responsabilité limitée SOCIETE1.).

La partie défenderesse a encore versé en cause un deuxième avenant au contrat de travail qui est daté au 1^{er} janvier 2016 portant sur une augmentation du salaire mensuel brut.

Il se dégage de ce document qu'il est signé par PERSONNE1.) au titre de salarié et au titre d'employeur.

Or, le requérant n'a certainement pas pu revêtir à la fois la qualité d'employeur et de salarié.

Concernant les motifs du licenciement avec effet immédiat, il convient de retenir que les fautes graves reprochées au requérant, à savoir la tentative d'acquisition déloyale, contraire à la politique ainsi qu'aux intérêts de la société SOCIETE1.), des sociétés SOCIETE3.) (SOCIETE4.)) et SOCIETE5.), le détournement de

contrats de la société SOCIETE1.) en faveur de la société SOCIETE4.), le détournement des contrats / chantiers de SOCIETE4.) en faveur de la société SOCIETE6.), la violation de la procédure de validation de factures en date du 26 septembre 2018, l'augmentation unilatérale de son propre salaire et la reprise de la société SOCIETE4.) dans un contexte hautement déloyal, sont plutôt inhérentes au mandat social exercé qu'à une relation salariale.

Il n'est donc pas établi en l'espèce que PERSONNE1.) ait réellement accompli des tâches distinctes de celles de son mandat social. Il faut au contraire constater que les tâches qu'il a accomplies correspondent bien à celles d'un gérant technique d'une société.

En ce qui concerne l'affiliation invoquée du requérant auprès du CENTRE COMMUN DE LA SECURITE SOCIALE, il est admis qu'il s'agit d'une simple mesure administrative sans incidence, à défaut d'autres éléments, sur l'existence d'une relation de travail entre les parties.

Celle-ci n'est rien d'autre qu'une simple déclaration unilatérale qui n'est pas de nature à établir l'exercice effectif d'une activité salariée dans les conditions définies ci-dessus (cf. cour d'appel, 25.6.2015, n° du rôle 40805; 14.07.2015, n°40526 du rôle).

Par ailleurs, le fait que PERSONNE1.) se soit vu remettre des fiches de salaire ne saurait pas non plus porter à conséquence étant donné que le simple fait pour un mandataire d'être rémunéré, d'ailleurs prévu par l'article 1986 du Code civil et par la loi modifiée du 15 août 1915 sur les sociétés commerciales.

Le gérant d'une société à responsabilité limitée peut en effet être rémunéré suivant des procédés très variés : salaire fixe, pourcentage sur les bénéfices nets ou sur le chiffre d'affaires ou combinaison de ces procédés.

Eu égard à l'ensemble des considérations qui précèdent et au vu des pièces versées en cause, le tribunal du travail arrive à la conclusion que la partie défenderesse a ainsi au vu des tous ces éléments rapporté la preuve du caractère fictif du contrat de travail de PERSONNE1.), de sorte qu'il doit se déclarer matériellement incompétent pour connaître de la demande de celui-ci.

Quant aux demandes accessoires

Indemnités de procédure

PERSONNE1.) a sollicité une indemnité de procédure de 2.500 euros.

Eu égard à l'issue du litige et ne justifiant par ailleurs pas en quoi il serait inéquitable de laisser à sa charge les frais par elle exposés non compris dans les dépens, il ne saurait prétendre à l'allocation d'une indemnité de procédure sur base de l'article 240 du Nouveau Code de procédure civile.

Il est donc à débouter de sa demande.

La société SOCIETE1.) a demandé l'allocation d'une indemnité de procédure de 3.000 euros sur base de l'article 240 du Nouveau Code de procédure civile.

Ne justifiant par ailleurs pas en quoi il serait inéquitable de laisser à sa charge les frais par elles exposés non compris dans les dépens, la société SOCIETE1.) est à débouter de sa demande en allocation d'une indemnité de procédure sur base de l'article 240 du Nouveau Code de procédure civile.

Dès lors, les demandes respectives basées sur l'article 240 du Nouveau Code de procédure civile sont à rejeter.

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 incompetent ratione materiae pour connaître de la demande de PERSONNE1.) à l'égard de la société à responsabilité limitée SOCIETE1.);

déclare non fondée la demande de PERSONNE1.) en allocation d'une indemnité de procédure;

déclare non fondée la demande de la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) en allocation d'une indemnité de procédure;

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

Ainsi fait et jugé par Simone PELLEES, juge de paix directeur adjoint 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 de la 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