Exempt - appel en matière de droit du travail.

Audience publique du quatorze juillet deux mille quinze.

Numéro 40526 du rôle

Composition:

Carlo HEYARD, président de chambre,
Ria LUTZ, premier conseiller,
Théa HARLES-WALCH, premier conseiller,
Isabelle HIPPERT, greffier.

E n t r e :

A, demeurant à L-(…),

appelant aux termes d'un exploit de l'huissier de justice Alex MERTZIG de Diekirch du 27 juin 2013,

comparant par Maître Charles KAUFHOLD, avocat à la Cour à Luxembourg,

e t :

la société anonyme B LUXEMBOURG S.A., ayant été établie et ayant eu son siège social à L-(…), représentée par son conseil d'administration actuellement en fonctions,

intimée aux fins du susdit exploit MERTZIG,

comparant par Maître François TURK, avocat à la Cour à Luxembourg.

LA COUR D'APPEL:

Vu l'ordonnance de clôture de l'instruction du 28 avril 2015.

Ouï le magistrat de la mise en état en son rapport oral à l'audience.

Par requête du 16 avril 2008 A fit convoquer son ancien employeur, la société anonyme B Luxembourg devant le tribunal du travail de Diekirch aux fins de voir requalifier la résiliation du contrat de travail intervenue à son initiative en licenciement abusif et partant voir condamner cette dernière à lui payer les montants indemnitaires plus amplement repris dans la susdite requête.

Au service de la société B Luxembourg depuis le 1er avril 2007 en tant que Directeur Général, A adressa à son employeur le 17 janvier 2008 une lettre de démission de la teneur suivante :
« Hier soir, lorsque j'ai voulu entrer dans mon bureau au siège de X, j'ai dû constater qu'une nouvelle serrure a été placée, sans que j'en aie été informé ni au préalable, ni après son placement.
On ne m'a non plus remis de nouvelles clés, de manière telle que je n'ai pu entrer.
Il semble ressortir de ces faits, pour autant que de besoin combinés avec ceux que j'ai décrits dans mon message du 12 janvier 2008 adressé à E S.A. (dont copie en annexe) que la société et son actionnaire majoritaire ont rompu unilatéralement la convention de management dd. 17 décembre 2003 et le contrat de travail dd. 1er avril 2007.
Je me réfère maintenant à cette rupture unilatérale par B LUXEMBOURG S.A. et je considère en outre votre façon d'agir comme une insulte sérieuse. »

Il soutint avoir été empêché par son employeur d'exercer ses fonctions et considère partant avoir été obligé de démissioner par la faute de l'employeur et demanda à la juridiction du travail d'opérer la requalification sollicitée.

La société B souleva in limine litis l'incompétence ratione materiae du tribunal du travail pour connaître de la demande, au motif qu'A était administrateur-délégué de la société anonyme C Luxembourg avec siège à X, devenue par après la société B Luxembourg SA. Elle exposa que ce n'est que le 1er avril 2007, suite à une cession de parts, qu'un contrat de travail a été signé entre les parties, le salarié ayant cependant continué à exercer la fonction d'administrateur-délégué et d'administrateur au sein de la société B et qu'il a démissionné le 17 janvier 2008 de ses postes d'administrateurs.

La société B contesta qu'A ait exercé une fonction salariée, à savoir des fonctions techniques différentes de celles d'administrateur au sein de la société et elle soutint

qu'il avait, en sa qualité d'administrateur-délégué unique, le pouvoir d'engager la société B.

Elle formula une offre de preuve de la teneur suivante :

« Depuis le début de 2007, sans préjudice quant à la date exacte, A et D passaient tout au plus 2 jours par semaine au siège d'B LUXEMBOURG.
Ils venaient au siège d'B LUXEMBOURG quand bon leur semblait.
A s'est mis en maladie du 15 janvier au 18 janvier 2008.
B LUXEMBOURG avait fait un changement des clés de bureau le 14 janvier 2008, sans préjudice quant à la date exacte, pour raisons de sécurité.
Un nouveau jeu de clés attendait A sur place qui devait arriver, comme annoncé initialement, le mardi 15 janvier 2008.
Or A n'est pas venu probablement en raison du certificat d'incapacité de prester lui remis par un médecin.
Les clés étaient et restaient disponibles pour A aux heures de bureau. »

La société B fit encore valoir que la demande de requalification d'A n'aurait aucune base légale, qu'elle n'a commis aucune faute grave en changeant en date du 14 janvier 2008 pour raison de sécurité les serrures, qu'A s'est mis en maladie du 15 janvier au 18 janvier 2008, qu'elle n'a pas refusé de lui remettre un jeu de clés, mais tenait ces clés à la disposition d'A, qui n'est cependant pas venu les chercher ; elle contesta encore les montants réclamés par A.

Par un jugement du 17 mai 2013 le tribunal du travail s'est déclaré incompétent ratione materiae pour connaître du litige.

Pour statuer comme il l'a fait le tribunal du travail a retenu qu'il *« résulte de l'extrait publié au Mémorial, que dans la société C LUXEMBOURG S.A. daté du 28 juin 2004, A était administrateur et le seul administrateur-délégué pour une période de six ans expirant en décembre 2009.*
Dès lors, A était unique administrateur-délégué, administrateur et directeur, d'abord de la société C Luxembourg S.A. puis de la société B LUXEMBOURG S.A.
Au vu des considérations qui précèdent, le tribunal du travail ne saurait admettre l'existence réelle d'un contrat de travail et admettre le caractère fictif du mandat social.
A ne se trouvant définitivement pas dans un lien de subordination, le tribunal du travail est amené à se déclarer incompétent pour connaître du litige se mouvant entre A et la société B LUXEMBOURG S.A.
Même si le tribunal du travail avait estimé être compétent ratione materiae, toujours est-il que faute de base légale la démission n'aurait pas pu être requalifiée en licenciement abusif pour faute grave de l'employeur, comme le requérant l'a requis dans la requête (CSJ 16.6.2004 aff. Raudaxha c/ Nata Group). »

A a régulièrement interjeté appel du susdit jugement par exploit d'huissier du 27 juin 2013.

Il demande de déclarer son appel fondé et, par voie de réformation, de requalifier sa démission en licenciement abusif, partant de condamner la partie intimée à lui payer la somme de 48.039,54 € avec les intérêts légaux correspondant à l'indemnité compensatoire de préavis, à l'indemnité de départ, ainsi qu'aux dommages et intérêts pour le dommage moral subi et les avantages en nature perdus.

L'intimée conclut à la confirmation du jugement déféré par adoption de ses motifs.

Elle maintient qu'A était le seul et unique administrateur- délégué de la société B, de sorte que cette fonction excluait toute possibilité dans son chef d'exercer des fonctions salariées ; elle conteste toutes fonctions techniques exercées par lui, ainsi que tout lien de subordination entre lui et la société.

Elle conteste encore l'avoir licencié et toute faute grave commise par elle ; elle conteste finalement toutes les revendications indemnitaires et salariales d'A.

Chacune des parties réclame une indemnité de procédure.

Concernant les faits et circonstances de la présente affaire, la Cour renvoie à la relation correcte faite par le tribunal du travail pour la faire sienne dans son intégralité.

La Cour entend encore, avant d'apprécier sa compétence ratione materiae, situer la position d'A, mandataire social, au sein de la société B, telle qu'elle résulte des renseignements fournis par les parties.

Le 26 juin 2000 est constituée la société anonyme C.

Son objet social est notamment le courtage d'assurances. Cette société change à plusieurs reprises de dénomination sociale (C S.A., puis C Luxembourg S.A.).

En date du 17 décembre 2003, Mme D, détenant 1.033 actions sur 3.099 et A, détenant 1.032 actions vendent à B LUXEMBOURG S.A. leurs parts pour un montant de chaque fois 10.333€.

Par la suite la société B LUXEMBOURG changera deux fois de dénomination sociale, dans une première étape en B GROUP S.A. et dans une deuxième étape en E S.A.. Dans les développements qui suivront la partie acquéreuse des parts de C

Luxembourg sera toujours appelée E (actionnaire majoritaire d'B LUXEMBOURG).

De même, courant 2007 C Luxembourg S.A. changea sa dénomination sociale en B LUXEMBOURG. Dans les développements qui suivront les différentes dénominations Moneyclip seront toujours désignées comme B LUXEMBOURG.

Le 17 décembre 2003, Mme D signe une convention de management avec B LUXEMBOURG. Mme D sera administrateur d'B Luxembourg jusqu'au 11 janvier 2008, date à laquelle sa révocation comme administrateur avec effet immédiat lui est signifiée par huissier.

Toujours le 17 décembre 2003, B Luxembourg signe une convention de management avec A qui occupe les fonctions d'administrateur-délégué d'B Luxembourg.

Depuis le 1er octobre 2003, A est en outre titulaire d'un contrat qualifié de contrat de travail. Un autre contrat intitulé contrat de travail a été signé le 30 mars 2004 et finalement un troisième document intitulé contrat de travail a été signé le 1er avril 2007. B Luxembourg conteste que les trois contrats en question puissent être qualifiés de contrats de travail.

Le 15 janvier 2004, une convention de collaboration est signée entre F S.A. (société appartenant entièrement à M. A) et B Luxembourg. La mission de F est d'assurer le développement de B Luxembourg en l'assistant notamment dans le domaine commercial, le marketing et la stratégie contre paiement d'un forfait trimestriel de 15.000 € TTC.

D'après B Luxembourg, au cours des premières années suivant le rachat d'B Luxembourg à M. A et à sa compagne, les parties travaillent en totale confiance. Une très grande liberté est laissée aux administrateurs M. A et Mme D, tant au niveau de la conception des produits que du développement du réseau de distribution.

En 2007, (surtout à partir du mois de septembre 2007, sans préjudice quant à la date exacte), E (actionnaire majoritaire d'B Luxembourg), commence à avoir des doutes sur le comportement et les motivations des deux administrateurs, au surplus concubins dans la vie civile.

Le 19 décembre 2007, E réunit une Assemblée générale d'B Luxembourg et nomme deux nouveaux administrateurs pour épauler A dans ses missions et redynamiser la production. Le nouveau conseil décide d'effectuer un audit interne et demande à l'administrateur-délégué divers rapports sur le fonctionnement de la société et sur le résultat des voyages de prospection de 2007.

L'audit met assez rapidement en évidence, d'après la société B, de nombreuses fautes et négligences dommageables commises par l'administrateur Mme D et par l'administrateur-délégué M. A dans l'exercice de leurs fonctions et/ou prestations pour B Luxembourg.

Sans être exhaustif, B relève :

- Un non-respect presque systématique des procédures internes (fonctionnement et sécurité)
- des réactions fautives faces aux nombreuses situations de conflit d'intérêts qui se sont régulièrement présentées entre M. A, Mme D et la société
- une absence de contrôle des factures des fournisseurs et des relevés de commission des compagnies
- un laxisme invraisemblable au niveau des frais exposés par la société (représentation, séminaires, formation,…)
- une confusion évidente entre les dépenses personnelles et les dépenses à faire supporter par la société.

Ces fautes sont formellement contestées par A.

Les rapports demandés par la conseil d'administration à l'administrateur-délégué, en vue de sa réunion du 18 janvier 2008, n'arrivent pas et M. A remet d'abord un certificat médical et ensuite démissionne avec effet immédiat la veille du Conseil d'administration.

Suite à la démission de M. A, B expose que l'ensemble des soupçons se sont confirmés, et l'on découvre que, durant l'année 2007, Mme D et M. A, qui étaient alors respectivement administrateur et administrateur-délégué d'B Luxembourg et rémunérés comme tels, ont délibérément presté contre les intérêts de celle-ci, avec la participation et la complicité du directeur commercial en fonction, M. G, ce qui reste contesté par A.

Ces agissements fautifs font l'objet d'une assignation devant le tribunal d'arrondissement de et à Diekirch du 4 juillet 2008 contre notamment A (assignation versée en pièce n° 9 par Maître TURK).

Le 17 décembre 2003, A et B Luxembourg ont conclu une convention de management.

Dans cette convention où A est intitulé *« managing director »* c'est-à-dire administrateur-délégué, les rôles entre les différentes parties sont définis.

Il est notamment prévu en l'article 1.1. que dans l'exercice du general management, le poste d'administrateur-délégué est attribué à A qui assurera la gestion journalière en fonction des règles fixées par le conseil d'administration.

La gestion journalière comprend entre-autres :
- la gestion des contrats
- l'assistance à la vente
- les contrats avec les compagnies d'assurance
- le suivi de la production
- le développement des produits.

La même convention prévoit la composition du conseil d'administration de la société : H comme président du conseil d'administration et A comme administrateur-délégué.

Parmi d'autres stipulations, il est encore prévu à l'article 3.2. qu'A fera partie de la direction du groupe et que les autres tâches lui confiées sont encore :
- développement du Middle Office aux Pays-Bas
- synergie avec B Belgium
- développement d'un back office centralisé pour les différentes Middle Offices
- développement des produits Linco.

Contrairement aux affirmations d'A, B prétend que ce dernier était déjà administrateur-délégué d'B au moment de l'achat des actions d'B par E.

De même, lors de l'assemblée générale ordinaire du 28 juin 2004, le mandat d'A au poste d'administrateur-délégué a été ratifié par l'assemblée générale pour une période de 6 années.

Il résulte des développements qui précèdent qu'A est administrateur-délégué dès le début de la société B.

Lors de la cession de ses actions, il a conclu une convention de management avec la société où il apparaît comme managing director.

Ses missions ont été clairement attribuées dans cette convention.

Ses missions sont incompatibles, d'après la société B, avec le statut d'un salarié.

Quant à la compétence ratione matériae des juridictions du travail.

L'intimée B qui soulève, comme en première instance, l'incompétence matérielle du tribunal du travail, conteste l'existence d'une relation de travail subordonnée entre les parties litigantes, dès lors qu'A était l'administrateur-délégué de la société et, en tant que tel, son mandataire social, qu'il ne se trouvait nullement dans un lien de subordination par rapport à elle; B prétend qu'il était libre dans l'organisation de son travail et n'avait de comptes à rendre à personne, si ce n'est au niveau de son mandat social seul, exclusif de toute relation de travail.

Elle conteste encore qu'A ait occupé une fonction distincte au sein de la société de celle de mandataire social et qu'il y aurait partant lieu à confirmation du jugement déféré sur ce point.

L'appelant au contraire conclut à la réformation du jugement entrepris sur ce point

Il soutient qu'il exerçait bien la fonction de directeur d'B, fonction distincte de celle de mandataire social de la société, fonction qu'il exerçait sous la surveillance et l'autorité du conseil d'administration, partant dans un lien de subordination par rapport à B.

Il prétend qu'il s'est vu attribuer la fonction d'administrateur- délégué seulement en raison du fait qu'il disposait de l'agrément pour exercer l'activité de courtier en assurances, indispensable à son employeur pour exercer son activité de société de courtage.

Il soutient que la réalité de la relation de travail entre les parties est à suffisance établie par les élements de la cause, à savoir l'existence de trois contrats de travail signés entre les parties, dont résulterait clairement la volonté de la société B de le considérer comme salarié, de le maintenir dans ses fonctions et de le promouvoir du poste de « Manager » à celui de « Directeur Général », à savoir le fait que pendant toute la durée de la relation de travail, il a reçu chaque mois une fiche de salaire, laquelle indique que la société B a procédé à des retenues sociales et fiscales en qualité d'employeur, alors qu'il était, pendant toute la durée de l'engagement, affilié comme un des salariés de la société B; ces mêmes fiches de salaires indiquent aussi que chaque mois la société B lui remboursait des frais professionnels et lui attribuait des chèques repas, ainsi qu'un véhicule de fonctions, qu'il pouvait utiliser à des fins tant professionnelles que privées.

Il verse des pièces en ce sens ainsi que des attestaions testimoniales confirmant ces éléments.

Il soutient encore que ses fonctions salariales techniques consistaient à assurer le développement de produits, le marketing et le « sales support » des produits d'assurance de son employeur et le vente de ceux-ci.

Il prétend ensuite qu'il exercait ces fonctions sous l'autorité et la surveillance de la société E et de H, la société E étant la société-mère de la société B et ce depuis 2003, qu'elle lui transmettait directement des instructions précises qu'il devait impérativement respecter et exécuter ; il devait également faire rapport de ses activités à la société B, qu'il en était de même à l'égard de H, qui était administrateur de la société B de 2003 à 2005, par après représentant permanent de la société E, laquelle est administrateur de B.

S'il reconnaît que le lien de subordination entre parties était relativement souple, il n'en resterait pas moins que cette circonstance n'empêchait nullement une relation subordonnée, dans la mesure où, selon une jurisprudence constante, l'assujettissement résultant du lien de subordination peut varier selon la place tenue par le salarié au sein de l'entreprise et l'activité qu'il exerce.

Concernant la compétence ratione materiae des juridictions du travail, il convient de rappeler que le tribunal du travail est une juridiction d'exception, qui ne peut connaître que des affaires qui lui sont réservées par la loi. La compétence exceptionnelle attribuée par l'article 25 du NCPC 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 ait pris fin.

L'incompétence du tribunal du travail pour statuer sur des affaires qui ne sont pas de sa compétence étant d'ordre public, il y a lieu, en présence des contestations de l'intimée sur ce point, d'examiner l'exception d'incompétence ratione materiae soulevée par cette dernière sur base des pièces soumises à son appréciation.

Il convient également de relever que si le cumul dans le chef d'une même personne des fonctions d'organe social et de salarié d'une société est possible, encore faut-il que le contrat soit une convention réelle et sérieuse, qui correspond à une fonction réellement exercée distincte de la fonction d'organe social 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 preuve de la relation de travail et de ses éléments caractéristiques peut résulter d'un ensemble d'éléments qui constituent des présomptions précises et concordantes faisant conclure à l'existence d'un lien de subordination.

Si la juridiction de première instance a bien, de manière exhaustive et correcte, rappelé les principes régissant la compétence des juridictions du travail, donné la définition du contrat de travail, ainsi que relevé les trois éléments caractéristiques de ce dernier et la compatibilité de principe entre un contrat de travail et un mandat social, elle l'a fait sur un plan exclusivement théorique, sans cependant analyser, respectivement vérifier de façon concrète la situation réelle d'A au sein de la société B.

En effet, la juridiction de première instance s'est contentée d'appliquer la jurisprudence ancienne qui consacrait le principe selon lequel la fonction d'administrateur-délégué unique d'une société était exclusive de toute relation de travail subordonnée, sans tenir compte de l'évolution jursiprudentielle reconnaissant actuellement cette posssibilité du cumul.

Elle a partant omis de vérifier si A exerçait en fait une fonction technique, en plus de son mandat social, sous la surveillance et l'autorité du Conseil d'administration, de vérifier la nature de cette fonction et en quoi elle consistait réellement dans la pratique.

Or, l'existence d'un contrat de travail 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.*

Il s'en dégage que la Cour est amenée à analyser ou vérifier sur base des pièces soumises à son appréciation et des renseignements fournis par les parties, si A exerçait réellement et effectivement une activité technique distincte de celle de mandataire social, dès lors que le lien de subordination ne peut exister qu'à l'occasion de l'exercice de cette activité concrète.

Si trois contrats de travail ont bien été signés entre les parties, du côté de l'employeur, par la société C SA, devenue par après la société B Luxembourg SA, dont le premier fut signé le 30 septembre 2003 et A engagé en qualité de « Manager salarié » prévoyant une période d'essai, un horaire de travail précis, une durée normale de travail, ainsi qu'un lieu de travail précis, un salaire mensuel brut de 1.500 euros, un congé de récréation de 25 jours par an, le second ayant été signé le 30 mars 2004, par lequel il fut promu au poste de Directeur Général de la société et son salaire mensuel brut augmenté à 2.500 euros, le troisième fut signé le 1er avril 2007, par lequel son salaire fut augmenté à 3.400 euros et son ancienneté de service de 7 années reprise par une mention expresse dans l'article premier, force est cependant de constater que ces trois contrats de travail sont muets quant aux activités concrètes lui dévolues ou attribuées dans le cadre de ses fonctions.

En effet, le premier contrat en date précise qu'A est engagé comme « Manager », avec sous la description des tâches: « gestion journalière de la société », le deuxième précise qu'il a la fonction de « Directeur Général » et enfin le troisième se contente d'indiquer que la description des tâches ou fonctions assignées au salarié est la suivante : « Directeur Général ».

Si A verse une liste des fonctions techniques assumées par lui dans sa fonction dirigeante au sein de la société B, il n'en reste pas moins que cette liste, qui a été confectionnée par A lui-même, en raison de son caractère unilatéral, n'a aucune force probante.

Par ailleurs, les fonctions prétendument techniques y listées par A, pouvaient aussi être exercées dans le cadre de ses fonctions d'administrateur-délégué et ne relèvent pas forcément, ni nécessairement, de l'exécution d'une tâche de salarié.

Il suit des considérations qui précèdent, que les attestations testimoniales versées par A aux fins d'établir la réalité des fonctions techniques exercées par lui sont sans conséquences, dans la mesure où il est resté en défaut d'établir à suffisance de droit que ces fonctions prétendument techniques étaient des fonctions salariées .

Aucune des nombreuses pièces dont la Cour a eu égard n'ont permis de déterminer les activités concrètes réalisées par A dans le cadre de sa fonction de salarié de la société par A, à côté des fonctions lui dévolues par son mandat social.

Concernant le lien de subordination, si l'intensité du lien de subordination peut effectivement varier en fonction du type de travail effectué et peut être particulièrement dilué dans certaines professions, comme pour certaines tâches, telles que celles des directeurs, cadres supérieurs, responsables de filiales, pour lesquelles le salarié dispose d'une large marge de manoeuvre et d'initiative et n'exclut dès lors pas l'existence d'un lien du subordination, il n'en reste pas moins que celui qui s'en prévaut, doit établir que ce lien de subordination, caractéristique essentielle de la relation de travail, est réel et avéré.

A cet égard, il échet de relever que le simple fait de devoir respecter les décisions du Conseil d'administration de la société ou de recevoir des instructions d'une société-mère n'est pas suffisant pour établir un lien de subordination .

Or, loin de démontrer l'existence d'une autorité, respectivement d'un contrôle exercé par l'employeur sur lui en l'espèce, A se contente précisément d'indiquer qu'il recevait ses ordres et instructions de la société mère, la société E, ainsi que de H, administrateur de la société B.

La Cour relève encore que les conditions de fait dans lesquelles l'activité de A s'exerçait, à savoir une liberté totale quant à sa présence dans la société, un respect

quasi-inexistant de son horaire de travail, laisse apparaître l'absence totale de lien de subordination.

Finalement, l'existence d'une « Convention de Managing » versée en cause et signée par D. et la société B le 17 mars 2003, donc à un moment où les contrats de travail étaient supposés s'appliquer, démontre l'absence de tout lien de subordination entre les parties litigantes, dans la mesure où A, bien qu'y qualifié de « Managing director », devait cependant en « *sa qualité d'administrateur-délégué de la société, assurer la gestion journalière en fonction des règles fixées par le Conseil d' administration , la gestion journalière comprenant, la gestion des contrats, l'assistance à la vente, les contacts avec les compagnies d'assurances, le suivi de la production, le développement des produits ».*

Il en suit que les fontions qu'A tente de faire passer pour des fonctions salariées n'étaient rien d'autre que les fonctions effectuées par lui dans le cadre de sa fonction d'administrateurteur-délégué de la société B.

La même convention indique encore entre autres pouvoirs, qu'A, en sa qualité d'administrateur-délégué et de « Managing Director », aura « *la faculté, sous les mêmes conditions et dans une mesure au maximum équivalente, d'augmenter la rémunération des administrsateurs directeurs, et de fixer la participation des managers aux bénéfices de la société. »*

Il résulte des considérations qui précèdent, que la concertation entre A et le Conseil d'administration de la société, telle que décrite dans cette « Convention de Managing », les pouvoirs importants de A concerant la rémunération des autres managers, ainsi que son pouvoir d'engager en tant d'administrateur-délégué la société, est incompatible avec l'existence d'un lien de subordination tel qu'allégué par lui, mais correspond bien à un rapport classique entre le Conseil d'administration d'une société et son administrateur-délégué unique.

Il laisse partant d'être établi que les parties au litige ont été liées par une relation de travail salariée.

Les éléments tels que le paiement mensuel d'un salaire, l'affiliation à la sécurité sociale en tant que salarié, la délivrance de fiches de salaire, les avantages en nature lui concédés dans le cadre de la « Convention de Managing » n'étant pas suffisants à cet égard, en l'absence des deux caractéristiques essentielles au contrat de travail ci-avant détaillées, ces éléments, tout comme les contrats de travail écrits, sont partant fictifs, de sorte que les juridictions du travail ne sont pas compétentes pour connaître des demandes d'A.

Le jugement dont appel est partant à confirmer en ce qu'il a déclaré que les juridictions du travail sont incompétentes pour connaître de la demande d'A.

N'ayant pas établi en quoi il serait inéquitable de laisser à leur charge les frais non compris dans les dépens, les demandes respectives des parties en paiement d'une indemnité de procédure sont à rejeter tant pour la première instance que pour l'instance d'appel.

PAR CES MOTIFS :

la Cour d'appel, troisième chambre, siégeant en matière de droit du travail, statuant contradictoirement, sur le rapport oral du magistrat de la mise en état,

déclare l'appel recevable ;

dit l'appel non fondé,

confirme le jugment déféré,

dit que les juridictions du travail sont incompétentes pour connaître de la demande de A,

rejette les demandes des parties basées sur l'article 240 du NCPC tant pour la première instance que pour l'instance d'appel,

condamne A aux frais et dépens de l'instance.