

Arrêt N° 64/20 - III – TRAV

Exempt - appel en matière de droit du travail.

Audience publique du seize juillet deux mille vingt.

Numéro CAL-2018-00624 du rôle

Composition:

Ria LUTZ, présidente de chambre,
Carole KERSCHEN, premier conseiller,
Paul VOUEL, conseiller,
Isabelle HIPPERT, greffier.

Entre :

A, demeurant à L-(...),

appelant aux termes d'un exploit de l'huissier de justice Pierre BIEL de Luxembourg du 21 juin 2018,

comparant par Maître Alex PENNING, avocat à la Cour à Luxembourg,

et :

1) la société anonyme SOC 1) S.A., établie et ayant son siège social à L-(...), représentée par son conseil d'administration actuellement en fonctions,

intimée aux fins du susdit exploit BIEL,

comparant par Maître Martine KRIEPS, avocat à la Cour à Luxembourg,

2) L'ÉTAT DU GRAND-DUCHÉ DE LUXEMBOURG, pris en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'emploi, représenté par son Ministre d'État, établi à L-1352 Luxembourg, 4, rue de la Congrégation,

intimé aux fins du susdit exploit BIEL,

comparant par Maître Olivier UNSEN, avocat à la Cour à Luxembourg.

LA COUR D'APPEL:

Vu l'ordonnance de clôture de l'instruction du 9 juillet 2020.

Revu l'arrêt rendu en date du dix-sept octobre deux mille dix-neuf, par lequel la révocation de l'ordonnance de clôture du 11 juin 2019 a été ordonnée, afin de permettre aux parties de présenter leurs observations au sujet de la compétence *ratione materiae* des juridictions du travail, l'affaire renvoyée devant le magistrat chargé de la mise en état et les frais réservés.

En effet, une confusion récurrente était apparue entre la fonction d'administrateur et celle de prétendu salarié de A, ce tant dans les pièces versées que dans les conclusions déposées auprès de la Cour d'appel.

Suite à cette révocation, l'État s'est rapporté à prudence de justice au sujet de la compétence des juridictions du travail et pour le surplus, a requis de statuer conformément à ses conclusions prises antérieurement en cause.

A conclut à la compétence *ratione materiae* des juridictions du travail, se basant sur le contrat de travail conclu entre parties et le fait qu'il n'aurait eu aucun pouvoir de décision individuel au sein de la société SOC 1), l'administrateur-délégué devant tout signer conjointement avec un administrateur.

A fait encore plaider qu'il avait d'autres fonctions en tant que salarié (contrôle des installations avec les bureaux de contrôle, gestion de projets et de chantiers, réunions avec les corps de métiers et les clients...) qu'en tant qu'administrateur (réunion avec la fiduciaire et les banques, contrôle des comptes de la société, calcul des encours pour la comptabilité...).

Il estime ainsi avoir été placé sous l'autorité de son employeur, qui aurait contrôlé son salaire, l'achat de ses voitures et ses jours de présence.

A analyse finalement les motifs de son licenciement, pour en déduire qu'ils seraient majoritairement, voire tous, en lien avec sa fonction de salarié.

Il termine en faisant valoir qu'il aurait eu une surcharge de travail comme salarié et comme administrateur, les deux autres administrateurs, respectivement administrateur-délégué et donc surtout les époux B-C « *brillaient, à leur tout, de plus en plus par leur absence physique* ».

La société SOC 1) soulève principalement l'incompétence des juridictions du travail pour connaître du litige et requiert subsidiairement de dire que les parties n'ont été liées par un contrat de travail qu'à partir du mois d'août 2016, date de la démission de A de sa fonction d'administrateur. En tout état de cause, elle demande à la Cour de se déclarer incompétente pour juger de la demande en paiement d'arriérés de salaires antérieurs à août 2016.

La société SOC 1) insiste sur le fait que le seul membre du conseil d'administration sur place était A. Elle conteste partant tout contrôle ou surveillance de façon réelle du travail effectué par ce dernier.

Appréciation de la Cour quant à la compétence ratione materiae

Aux termes de l'article 25 du nouveau code de procédure civile, le tribunal du travail est une juridiction d'exception, qui n'est compétente pour connaître que des contestations entre employeurs et salariés dans le cadre d'un contrat de travail.

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.

En présence d'un contrat de travail écrit, signé en date du 2 mai 2013 entre l'appelant comme salarié et l'intimée comme employeur, prévoyant les obligations respectives des parties, il appartient à la société employeuse, qui invoque actuellement le caractère fictif de ce contrat de travail, d'en rapporter la preuve, par application de l'article 1315 du code civil.

À cet égard, il convient encore 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 admis, encore faut-il que le contrat de travail soit une convention réelle et sérieuse, qui corresponde 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, par l'exécution d'un travail sous l'autorité de cet employeur, qui a le pouvoir de donner des ordres et des directives, d'en contrôler l'exécution et de sanctionner les manquements du subordonné.

La Cour constate qu'en l'espèce il ressort du contrat de travail, formé entre A d'une part et la société SOC 1), « *représentée par Monsieur B, son administrateur-délégué, Monsieur A, son administrateur* » d'autre part, que le salarié « *est engagé en qualité **Administrateur Gestionnaire*** », sans aucune autre description des fonctions à exercer, respectivement de la nature de l'emploi. A apparaît donc comme employeur et comme salarié, dans un seul et même contrat.

A fait état, dans ses conclusions déposées au greffe de la Cour en date du 25 novembre 2019, d'une liste de devoirs qu'il a exercé en tant que salarié et d'une autre liste de tâches liées à celles de son mandat social. Ces listes, par ailleurs contestées par la société SOC 1), n'ont aucune valeur probante, pour avoir été confectionnées par A lui-même.

De plus, même à prendre ces listes en considération, les fonctions plus « techniques » y reprises pouvaient aussi bien être exercées dans le cadre de ses fonctions d'administrateur et ne relèvent pas forcément, ni nécessairement, de l'exécution d'une tâche de salarié, surtout dans une entreprise de petite taille.

Il ressort des pièces versées en cause que la société de droit belge SOC 1) et A sont les deux seuls actionnaires fondateurs de la société de droit luxembourgeois SOC 1), la première détenant 90 actions et le second 10 actions. Lors de la première assemblée générale extraordinaire, le nombre d'administrateurs a été fixé à trois : B, A et C. B a été nommé administrateur-délégué et président du conseil d'administration. Le siège social a été fixé au domicile privé de A.

Il convient de relever que B et C sont domiciliés en Belgique à (...), situé à 265 kilomètres du Luxembourg : le seul à pouvoir s'occuper de la gestion journalière de la société SOC 1) était donc bien A.

Il résulte encore des pièces versées que A a augmenté son propre salaire de 4.300 euros à 6.195,95 euros, qu'il a changé son véhicule de fonction OPEL Combo pour une AUDI A6 RS 4.0 TFSI quattro, en signant seul le contrat de location à long terme pour le compte de la société SOC 1), contrairement aux dispositions des statuts de la société, et qu'il partait régulièrement suivre des courses motos dès le jeudi, sans poser des jours de congés.

La Cour constate encore que A était le seul à émettre et signer les « *notes de services* » de la société SOC 1), sur des sujets aussi divers que le paiement des heures supplémentaires, l'usage des véhicules de service, le respect de la convention

collective et du code du travail, l'utilisation des équipements de protection, la fixation des jours fériés et des congés, les vœux pour la nouvelle année...

De tout ce qui précède, il découle à suffisance de droit que A n'a pas exercé de fonctions distinctes de celles d'administrateur en charge de la gestion journalière.

Le simple fait de devoir respecter les décisions du conseil d'administration, en devant notamment rendre sa voiture luxueuse de service, n'est pas suffisant pour établir un lien de subordination, d'autant qu'en tant qu'administrateur, il devait également rendre compte au conseil d'administration de ses actes.

Les pièces versées ne permettent pas non plus de retenir l'existence d'une autorité, respectivement d'un contrôle exercé par l'employeur sur les activités de A.

Il suit de l'ensemble de ces considérations qu'une relation de travail salariée entre A et la société SOC 1) n'est pas établie en l'espèce.

Les éléments tels que le paiement mensuel d'un salaire et la délivrance de fiches de salaires ne sont pas suffisants à cet égard pour établir la réalité du lien contractuel de travail ; les caractéristiques essentielles, à savoir le lien de subordination, partant l'autorité et le contrôle par l'employeur, ci-avant examinées, faisant défaut.

C'est partant à tort que les juges de premier degré se sont déclarés compétents pour connaître de ce litige.

Dans le but d'être complet, la Cour précise que la démission de A de sa fonction d'administrateur en date du 3 août 2016 n'a jamais été acceptée et elle n'a été publiée au registre du commerce et des sociétés qu'en date du 7 juin 2018 ; elle est irrelevante pour le fond du litige.

Au vu de ce qui précède, à savoir de l'incompétence des juridictions du travail, la Cour n'a pas à analyser l'ensemble des demandes de A, l'appel incident de la société SOC 1), la demande de l'État.

A a requis des indemnités de procédure pour chacune des deux instances, sur base de l'article 240 du nouveau code de procédure civile.

Au vu de ce qui précède, ses demandes ne sont pas fondées.

La société SOC 1) a demandé de telles indemnités de procédure à hauteur de 1.500 euros pour la première instance et de 2.500 euros pour l'instance d'appel.

Au vu de la même issue, il convient de lui allouer le montant de 1.000 à ce titre, pour l'instance d'appel.

PAR CES MOTIFS :

la Cour d'appel, troisième chambre, siégeant en matière de droit du travail, statuant contradictoirement,

en continuation de l'arrêt rendu en date du 17 octobre 2019,

réformant,

dit que les juridictions du travail sont incompétentes ratione materiae pour connaître des demandes de A,

condamne A à payer à la société anonyme SOC 1) SA la somme de 1.000 euros à titre d'indemnité de procédure,

laisse les frais et dépens à charge de A.

La lecture du présent arrêt a été faite en la susdite audience publique par Madame la présidente de chambre Ria LUTZ, en présence du greffier Isabelle HIPPERT.