

Texte pseudonymisé

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

Arrêt N° 111/23 - III – TRAV

Exempt - appel en matière de droit du travail.

Audience publique du cinq octobre deux mille vingt-trois.

Numéro CAL-2019-00682 du rôle

Composition:

Alain THORN, président de chambre,
Anne-Françoise GREMLING, conseiller,
Marc WAGNER, conseiller,
Isabelle HIPPERT, greffier.

Entre :

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

appelant aux termes d'un exploit de l'huissier de justice suppléant Tessy SIEDLER, en remplacement de l'huissier de justice Gilles HOFFMANN de Luxembourg, du 28 juin 2019,

comparant par Maître Brice OLINGER, avocat à la Cour, demeurant à Luxembourg,

et :

la société anonyme SOCIETE1.) S.A., anciennement SOCIETE2.) S.A., établie et ayant son siège social à L-ADRESSE2.), représentée par son conseil d'administration actuellement en fonctions,

intimée aux fins du susdit exploit SIEDLER,

comparant par l'étude ALLEN & OVERY, société en commandite simple, inscrite à la liste V du tableau de l'Ordre des avocats du barreau de Luxembourg, établie et ayant son siège à L-1855 Luxembourg, 33, avenue J-F Kennedy, représentée pour les besoins de la présente par Maître Maurice MACCHI, avocat à la Cour, demeurant à Luxembourg.

LA COUR D'APPEL:

Vu l'arrêt rendu le 29 juin 2023, sous le numéro 96/23.

Cet arrêt a ordonné la réouverture des débats afin de permettre à la partie appelante de verser les pièces dont elle fait état dans ses conclusions notifiées en date du 14 septembre 2022.

Après que lesdites pièces aient été versées, l'instruction de l'affaire a de nouveau été clôturée par ordonnance du 12 juillet 2023.

En ce qui concerne les faits et rétroactes de l'affaire, il est renvoyé à l'arrêt rendu le 29 juin 2023.

Appréciation de la Cour

La détermination de la loi applicable aux relations de travail entre les parties au litige doit se faire conformément aux dispositions du Règlement CE 593/2008 du Parlement et du Conseil du 17 juin 2008 sur la loi applicable aux relations contractuelles (ci-après Règlement CE), et plus particulièrement celles contenues à l'article 8 dudit Règlement CE qui se lit comme suit :

« 1. Le contrat individuel de travail est régi par la loi choisie par les parties conformément à l'article 3. Ce choix ne peut toutefois avoir pour résultat de priver le travailleur de la protection que lui assurent les dispositions auxquelles il ne peut être dérogé par accord en vertu de la loi qui, à défaut de choix, aurait été applicable selon les paragraphes 2, 3 et 4 du présent article.

2. A défaut de choix exercé par les parties, le contrat individuel de travail est régi par la loi du pays dans lequel ou, à défaut, à partir duquel le travailleur, en exécution du contrat, accomplit habituellement son travail. Le pays dans lequel le travail est habituellement accompli n'est pas réputé changer lorsque le travailleur accomplit son travail de façon temporaire dans un autre pays.

3. Si la loi applicable ne peut être déterminée sur la base du paragraphe 2, le contrat est régi par la loi du pays dans lequel est situé l'établissement qui a embauché le travailleur.

4. S'il résulte de l'ensemble des circonstances que le contrat présente des liens plus étroits avec un autre pays que celui visé au paragraphe 2 ou 3, la loi de cet autre pays s'applique. »

En l'espèce, il ressort clairement et sans la moindre équivoque des articles 16-3 du contrat de travail à durée indéterminée, signé le 1^{er} juin 2015 ainsi que de l'avenant audit contrat, signé le 26 novembre 2015 (cf. pièces n° 1 de la farde de l'appelant) que les parties au litige ont choisi de rendre applicable à leurs relations contractuelles la loi luxembourgeoise.

Ce choix de la loi luxembourgeoise comme loi applicable au contrat de travail, a été opéré conformément au paragraphe 1, première phrase de l'article 8.

Il résulte implicitement du paragraphe 2 de ce même article qu'à supposer qu'il s'agisse en l'espèce d'un détachement temporaire, la loi luxembourgeoise s'appliquerait, en principe, dans son intégralité, à l'ensemble des relations contractuelles.

Cependant, au cas où la Cour retiendrait que l'appelant a accompli son travail de façon permanente en France, ainsi que le soutient ce dernier, et non pas « *de façon temporaire* », au sens de de la deuxième phrase du paragraphe 1, les dispositions de la loi française « *auxquelles il ne peut être dérogé par accord* » devraient recevoir application au détriment de la loi luxembourgeoise.

Il importe dès lors de déterminer si l'appelant a fait l'objet d'un détachement temporaire ou d'un détachement permanent.

Dans la première hypothèse, il y aurait lieu de considérer, en application des paragraphes 1 et 2 de l'article 8, que le lieu d'exécution habituel du travail de l'appelant n'a pas changé et que celui-ci n'a jamais cessé d'être situé à Luxembourg, de sorte que les dispositions légales françaises « *auxquelles il ne peut être dérogé par accord* » ne seraient pas applicables.

Dans la deuxième hypothèse, il y aurait lieu de considérer que le lieu d'exécution habituel du travail de l'appelant a changé et qu'il était situé à Paris au moment de la cessation des relations contractuelles, de sorte que les dispositions légales françaises « *auxquelles il ne peut être dérogé par accord* » seraient applicables.

La Directive CE 96/71 du Parlement et du Conseil du 16 décembre 1996 concernant le détachement de travailleurs effectué dans le cadre d'une

prestation de services (ci-après la Directive CE), est un texte visant, pour l'essentiel, à résoudre des conflits potentiels de lois entre la loi du pays dans lequel le prestataire est installé (et à partir duquel il détache) et la loi du pays dans lequel le salarié détaché accomplit son travail (cf. S. HENNION, M. DEL SOL, J.-Ph. LHERNOULD, Droit social européen et international, PUF, coll. Thémis, 3^e éd., n° 230).

Selon la Directive CE, est à considérer comme travailleur détaché « *tout travailleur qui, pendant une période limitée, exécute son travail sur le territoire d'un Etat membre autre que l'Etat sur le territoire duquel il travaille habituellement* » (art. 2, paragraphe 1).

La notion de détachement temporaire suppose que le salarié ait exécuté effectivement les prestations de travail pour lesquelles il a été engagé dans un autre Etat que celui où il a, par la suite, été amené à travailler.

Cette condition ne serait pas remplie si le salarié était recruté dans le seul but de faire l'objet d'un détachement (cf. *op. cit.*, n° 241).

D'autre part, selon les jurisprudences à la fois française et communautaire, le détachement suppose que le salarié conserve un lien juridique avec son employeur d'origine, le détachement ne se traduisant pas par la rupture du contrat de travail unissant le salarié à son employeur (cf. not. Cass. Soc. 04.01.1978, JCP CI, 1978, I, 7087, p. 181, obs. B. Teyssié et R. Descotte ; 22.11.1979, Bull. civ. V, n° 882 ; CJCE, 05.12.1967, Dr. soc. 1968, p. 484 ; Jurisclasseur, Travail, fasc. 19-64, 2022, n° 39).

En l'état, les normes pertinentes ne contiennent aucune condition supplémentaire relative notamment à la durée du détachement.

En effet, si le détachement est par nature temporaire et doit donc être limité dans le temps, ni la Directive CE ni aucune autre norme européenne ne fixent de limites temporaires minimale ou maximale au détachement.

Par ailleurs, il convient de rappeler que les normes européennes pertinentes en matière de détachement temporaire doivent faire l'objet d'une interprétation stricte au regard du principe de la libre prestation de services (cf. CJCE, 14.04.2004, PERSONNE2.) et PERSONNE3.), aff. C-60/03, Rec. p. I-9553; S. HENNION, M. DEL SOL, J.-Ph. LHERNOULD, *op. cit.* n° 233).

L'appelant soutient que son détachement à Paris aurait été permanent et que son rattachement au Luxembourg n'aurait constitué, dès le départ, qu'une simulation, conçue et mise en œuvre par l'employeur dans son seul intérêt.

Les pièces dont l'appelant se prévaut pour établir la véracité de ses affirmations ont été versées à la suite de l'arrêt rendu le 29 juin 2023.

Les extraits de calendrier versés par l'appelant et annotés par lui-même (cf. pièces n° 50 de la farde de l'appelant) constituent des documents purement unilatéraux, établis par la partie intéressée elle-même et ne sauraient partant valoir comme élément probant.

L'opinion juridique émise par les Professeurs PATAUT et ROBIN-OLIVIER (cf. pièce n° 58 de la farde de l'appelant) est basée sur les informations communiquées par la seule partie appelante et n'est pas de nature à établir des faits qui, à les supposer établis, auraient une incidence sur la solution du présent litige.

Les pièces dont l'appelant se prévaut pour établir un certain nombre de déplacements entre Paris et Luxembourg ne sont pas de nature à exclure que l'appelant ait effectué encore d'autres déplacements, outre qu'ils établissent le maintien des liens professionnels entre l'appelant et le Luxembourg.

Plus généralement, ces pièces ne sont pas de nature à établir que l'appelant aurait été embauché dans le seul but d'être détaché en France et qu'il n'aurait pas fait l'objet d'un détachement temporaire en France.

Enfin et surtout, il résulte d'une lettre rédigée le 14 mars 2016 par l'appelant lui-même que celui-ci a décidé, au début de l'année 2015, d'entamer une nouvelle carrière professionnelle et de réaliser celle-ci à Luxembourg, de façon définitive ou du moins durable (cf. pièce n° 2 de la farde de l'intimée).

C'est ainsi que l'appelant écrit ce qui suit : « *Je suis parti au Luxembourg en juin 2015 avec l'intention d'y rester, ayant cessé mon activité d'avocat (...) pour me dédier à une nouvelle carrière dans la mise en place et la gestion d'un fonds d'investissement à Luxembourg, suite à une proposition qui m'avait été faite par SOCIETE3.), basée au Luxembourg* ».

Plus loin, l'appelant précise qu'il a « *alors loué un appartement au Luxembourg* » et que son épouse, dont les contraintes professionnelles en France ne lui permettaient pas d'aller vivre avec lui au Luxembourg, au début des relations contractuelles en cause, devait le rejoindre au Luxembourg dès son départ à la retraite « *en avril 2017* », ce qui impose la conclusion que la présence de l'appelant au Luxembourg était censée durer bien au-delà de deux ans à compter de son embauche, selon les propres prévisions et précisions écrites de ce dernier.

PERSONNE1.) a d'ailleurs déclaré son changement de résidence de ADRESSE1.) (France) à Luxembourg, en date du 8 juin 2015, en précisant que sa nouvelle adresse serait désormais *L-ADRESSE3.*) (cf. pièce n° 51 de la farde de l'appelant).

Tous les décomptes de rémunération établis jusqu'au mois de décembre 2015 renseignent cette dernière adresse de l'appelant.

Dans cette même lettre du 14 mars 2016, l'appelant ajoute un peu plus loin qu'il a transféré son activité professionnelle au Luxembourg afin d'y bénéficier d'avantages matériels sur le plan des cotisations de retraite.

Il y a partant lieu de rejeter l'affirmation de l'appelant, selon laquelle son rattachement au Luxembourg, n'aurait, dès le départ, constitué qu'une simulation, qui plus est conçue et mise en œuvre par l'employeur dans son seul intérêt, et de retenir que le rattachement de l'appelant avait, au départ, été conçu comme définitif, ou à tout le moins comme durable.

Enfin, il résulte des éléments du dossier et il est d'ailleurs constant en cause que le lien juridique entre l'appelant et l'intimée n'a jamais été rompu.

Le contrat de travail conclu en 2015 n'a jamais été rompu antérieurement au courrier recommandé du 19 octobre 2017, faisant l'objet du présent litige (cf. pièce n° 30 de la farde de l'appelant).

Dans ces conditions, il y a lieu de retenir que l'appelant a fait l'objet d'un détachement temporaire en France et que le lieu d'exécution habituel du travail de l'appelant, au sens des normes européennes citées ci-dessus, n'a pas cessé d'être situé à Luxembourg.

Il est rappelé que par jugement du 2 mai 2019, le tribunal du travail de Luxembourg a déclaré la demande en indemnisation de PERSONNE1.) non fondée et que par arrêt du 11 mars 2021, le jugement précité a été confirmé.

En raison de l'arrêt de cassation rendu le 19 mai 2022, sous le numéro NUMERO1.)/2022, il y a lieu de se prononcer plus généralement sur le bien-fondé de la demande de PERSONNE1.).

En effet, la cassation qui atteint un chef du dispositif n'en laisse rien subsister, quel que soit le moyen qui a déterminé son annulation (cf. Cour de cassation, 24.11.2022, arrêt n° 141/2022, affaire n° CAS-2021-00120 du registre).

En l'occurrence, la cassation a pour effet d'anéantir le chef du dispositif décidant le mal-fondé de la demande formée par PERSONNE1.) à l'encontre de l'intimée, privant ainsi de l'autorité de la chose jugée tous les motifs de

l'arrêt cassé qui soutiennent ce chef, de sorte que l'ensemble des motifs de l'arrêt cassé qui soutiennent ce chef de dispositif et l'ensemble des moyens d'appel de PERSONNE1.) qui ont été rejetés par ces motifs sont remis en débat, y compris ceux qu'il n'avait pas critiqués dans son pourvoi en cassation.

En ce qui concerne le bien-fondé de sa demande, l'appelant a fait valoir que le choix de la loi luxembourgeoise ne pouvait pas le priver de la protection conférée par les dispositions impératives de la loi française relatives notamment aux conditions de départ à la retraite, quand bien même il s'agissait en l'espèce d'un détachement temporaire.

L'article 9 du Règlement CE est conçu comme suit :

« 1. Une loi de police est une disposition impérative dont le respect est jugé crucial par un pays pour la sauvegarde de ses intérêts publics, tels que son organisation politique, sociale ou économique, au point d'en exiger l'application à toute situation entrant dans son champ d'application, quelle que soit par ailleurs la loi applicable au contrat d'après le présent règlement.

2. Les dispositions du présent règlement ne pourront porter atteinte à l'application des lois de police du juge saisi.

3. Il pourra également être donné effet aux lois de police du pays dans lequel les obligations découlant du contrat doivent être ou ont été exécutées, dans la mesure où lesdites lois de police rendent l'exécution du contrat illégale. Pour décider si effet doit être donné à ces lois de police, il est tenu compte de leur nature et de leur objet, ainsi que des conséquences de leur application ou de leur non application. »

L'article L. 1262-4 du Code du travail français énumère les dispositions légales impératives auxquelles les employeurs, qui détachent temporairement leurs salariés sur le territoire national français, sont soumis, nonobstant tout accord ou disposition légale étrangère en sens contraire.

Or, cet article, reproduit dans les conclusions en appel des parties, ne fait pas mention d'une disposition légale relative aux conditions de mise à la retraite des salariés.

Il suit de là que les conditions de la mise à la retraite des salariés, prévues par les articles L.1237-4 et L.1237-5 du Code du travail français, ne constituent pas des dispositions impératives applicables aux situations de détachement temporaire, en vertu de la loi française ou du droit européen, ni *a fortiori* une loi de police telle que définie par l'article 9 précité du Règlement CE, outre que cette dernière disposition se réfère aux « lois de police du juge saisi »,

qu'en l'occurrence le juge saisi est le juge luxembourgeois et que les lois françaises, et notamment les articles L.1237-4 et L.1237-5 du Code du travail français, ne constituent pas des lois du juge saisi.

A l'instar de la juridiction du premier degré, la Cour considère que l'intimée n'a pas mis fin au contrat de travail par une manifestation de volonté, mais qu'elle s'est limitée à constater sa cessation, par l'effet de la loi, du fait de la survenance de l'âge de la retraite de l'appelant, en vertu de l'article L.125-3 du Code du travail luxembourgeois, aux termes duquel « *le contrat de travail cesse de plein droit (...) au plus tard à l'âge de soixante-cinq ans* ».

A cela s'ajoute qu'il ressort de certains courriers de l'appelant que, plusieurs mois avant la réception du courrier daté du 18 octobre 2017, celui-ci avait informé plusieurs personnes de son entourage professionnel de son départ prochain et en avait discuté les conditions financières avec son employeur.

C'est dès lors en vain que l'appelant reproche à l'intimée de l'avoir licencié abusivement ou d'avoir autrement commis un abus de droit en relation avec la cessation des relations contractuelles.

Il suit de là que le jugement dont appel est à confirmer en ce qu'il a déclaré non fondée la demande en réparation de PERSONNE1.).

Comme l'appelant succombe à l'instance et devra supporter la charge des dépens, sa demande en allocation d'une indemnité de procédure est à rejeter, tant pour la première instance, par confirmation de la décision entreprise, que pour l'instance d'appel.

Faute pour l'intimée de justifier de l'iniquité requise par l'article 240 du Nouveau Code de procédure civile, celle-ci est à débouter pareillement de sa demande en obtention d'une indemnité de procédure.

PAR CES MOTIFS :

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

statuant en continuation de l'arrêt rendu le 19 mai 2022, sous le numéro NUMERO1.)/2022, par la Cour de cassation,

dit l'appel non fondé,

confirme le jugement entrepris,

déboute PERSONNE1.) et la société par actions simplifiées de droit français SOCIETE1.) de leurs demandes respectives en obtention d'une indemnité de procédure pour l'instance d'appel,

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

Lecture du présent arrêt a été faite en la susdite audience publique par Monsieur le président de chambre Alain THORN, en présence du greffier Isabelle HIPPERT.