

Texte pseudonymisé

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

Arrêt N° 61/24 - III – TRAV

Exempt - appel en matière de droit du travail.

Audience publique du vingt-cinq avril deux mille vingt-quatre.

Numéro CAL-2022-00433 du rôle

Composition:

Alain THORN, président de chambre,
Anne-Françoise GREMLING, premier 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 Marine HAAGEN, en remplacement de l'huissier de justice Yves TAPELLA d'Esch-sur-Alzette, du 8 avril 2022,

comparant par la société à responsabilité limitée Etude d'Avocats GROSS & Associés s.à r.l., inscrite sur la liste V du tableau de l'Ordre des avocats du barreau de Luxembourg, établie et ayant son siège social à L-2155 Luxembourg, 78, Mühlenweg, représentée aux fins de la présente procédure par Maître David GROSS, avocat à la Cour, demeurant professionnellement à la même adresse,

et :

la société anonyme SOCIETE1.) S.A. en faillite, ayant été établie et ayant eu son siège social à L-ADRESSE2.), représentée par son curateur Maître Marguerite RIES,

intimée aux fins du susdit exploit HAAGEN,

comparant par Maître Marguerite RIES, avocat à la Cour, demeurant à Luxembourg.

LA COUR D'APPEL:

Par jugement du 21 janvier 2022, le tribunal du travail de Luxembourg s'est déclaré « *incompétent ratione materiae pour connaître de la demande* » de PERSONNE1.) tendant notamment à voir déclarer sa démission avec effet immédiat du 9 septembre 2020 régulière et justifiée, sinon, à titre subsidiaire, à voir requalifier cette démission en licenciement abusif imputable à son ancien employeur, la société anonyme SOCIETE1.) (ci-après « la société SOCIETE1.) ») et à se voir allouer diverses indemnités, ainsi que des arriérés de salaire.

Pour statuer ainsi, la juridiction du travail de première instance, après avoir constaté que « *PERSONNE1.) a été engagé suivant « Arbeitsvertrag » du 31 mars 2014 prenant effet au 1^{er} avril 2014 en qualité de « Vorsitzenden des Verwaltungsrates »* », que « *suivant acte de constitution de la société SOCIETE1.) du 28 mars 2014, PERSONNE1.) a été nommé membre du conseil d'administration ainsi qu'administrateur-délégué* », a considéré, en substance, qu'un « *administrateur-délégué d'une société anonyme, qui agit pour la société et en son nom, qui la représente et qui, dans l'exercice de ses fonctions, dispose de pouvoirs étendus et est astreint seulement à se conformer aux décisions du Conseil d'administration dont il fait partie et de l'assemblée générale des actionnaires, n'est pas un salarié mais un mandataire* ».

Elle a, en conséquence, écarté sa compétence matérielle pour connaître des demandes formulées par PERSONNE1.).

PERSONNE1.) a interjeté appel contre le susdit jugement par exploit d'huissier du 8 avril 2022.

Il affirme avoir été engagé comme salarié, concomitamment à sa nomination comme président du conseil d'administration de la société SOCIETE1.) par les fondateurs. Il aurait assuré la direction et la gestion de la société à la lumière des orientations stratégiques et des exigences des actionnaires.

Il aurait eu « *la mission de diriger et de superviser une équipe de 6 personnes, de payer les salaires, de faire respecter les règles de l'entreprise, de vérifier les commandes, de superviser les relations fournisseurs et les relations clients, de vérifier le budget, d'assurer la comptabilité etc. – en d'autres mots, la bonne marche de l'entreprise en général* ».

Il souligne n'avoir jamais détenu des actions de la société SOCIETE1.).

Il reproche au tribunal du travail d'avoir renversé la charge de la preuve face à un contrat de travail écrit, régulier en apparence, prévoyant le paiement d'un salaire et contenant de « *multiples références au Code du travail* ». Il aurait appartenu au curateur d'établir l'absence d'un lien de subordination.

Il estime qu'un administrateur-délégué, chargé de la gestion journalière peut être considéré comme engagé dans un lien de subordination s'il exerce une fonction technique, distincte de son mandat social, sous la surveillance et l'autorité du conseil d'administration.

Il affirme avoir exercé fonctions techniques distinctes et s'être trouvé sous le pouvoir de direction des deux actionnaires.

Il formule une offre de preuve en ce sens et demande l'audition comme témoins des deux actionnaires de la société.

Il demande à la Cour de dire, par réformation de la décision entreprise, que les juridictions du travail sont compétentes pour connaître de ses demandes et, afin de lui préserver le double degré de juridiction, sollicite le renvoi de l'affaire devant le tribunal du travail, autrement composé.

La curatrice de la faillite de la société SOCIETE1.), en affirmant « *qu'il est de principe que les délais de distance ne bénéficient pas à celui qui a fait une élection de domicile au Luxembourg et qu'en conséquence cette partie est censée avoir renoncé au bénéfice des délais de distance* », conclut, en premier lieu, à l'irrecevabilité de l'appel pour être tardive.

Elle conteste que l'appelant ait exercé deux fonctions distinctes, le « contrat de travail » versé en cause ne faisant aucune différence à cet égard.

PERSONNE1.) aurait disposé d'un pouvoir de signature individuelle engageant la société, d'une indépendance dans la détermination des horaires de travail et d'une liberté dans l'exécution de sa mission.

Elle estime en conséquence que l'appelant « *ne se trouvait pas dans une relation avec un véritable lien de subordination* ».

Elle demande le rejet de l'offre de preuve pour défaut de pertinence et conclut en conséquence à la confirmation du jugement déferé.

Dans ses conclusions en réplique, l'appelant fait valoir qu'aucun principe ne prévoit que l'élection de domicile fait obstacle à l'augmentation du délai d'appel pour une personne vivant à l'étranger.

Il souligne que sa déclaration de créance, portant sur des arriérés de salaire et une indemnité compensatoire pour jours de congé non pris, a été admise par la curatrice au passif privilégié de la faillite sans objections, de sorte que celle-ci aurait de ce fait implicitement reconnu sa fonction salariale.

Le principe de l'*estoppel* empêcherait l'intimée de maintenir sa position actuelle.

PERSONNE1.) est d'avis que sa fonction salariale se dégage des stipulations contractuelles.

Il affirme avoir travaillé également et surtout directement sur les produits et services proposés aux clients.

Appréciation de la Cour

Il est constant en cause que la société SOCIETE1.) a été déclarée en état de faillite par jugement du 7 décembre 2020, rendu par le tribunal d'arrondissement de Luxembourg, siégeant en matière commerciale.

La recevabilité de l'appel

La curatrice de la faillite de la société SOCIETE1.), s'emparant du fait que PERSONNE1.) a, suivant requête introductive d'instance déposée en date du 5 novembre 2020, élu domicile en première instance en l'étude de son mandataire, soutient que l'appelant ne pourrait pas se prévaloir des délais de distance prévus aux articles 150 et 167 du Nouveau Code de procédure civile et soulève en conséquence l'irrecevabilité de l'appel, interjeté le 48^{ième} jour à compter de la notification, pour cause de tardiveté.

L'élection de domicile en première instance ne fait pas obstacle à l'augmentation du délai dont bénéficie la personne dont le domicile réel se trouve à l'étranger. Le domicile réel de l'appelant se trouvant en France – fait

non contesté – PERSONNE1.) bénéficie du délai de distance, prolongeant en l'occurrence de 15 jours le délai d'appel ordinaire qui est de 40 jours, conformément aux articles 150 et 167 du Nouveau code de procédure civile (cf. Cass., 13 novembre 2014, N°74/13, numéro 3394 du registre).

Il s'ensuit que l'appel interjeté le 8 avril 2022 par PERSONNE1.) contre le jugement du 21 janvier 2022, lui notifié le 19 février 2022, est recevable pour avoir été introduit dans les délai et forme de la loi.

La compétence matérielle des juridictions du travail

Les dispositions régissant la compétence matérielle des juridictions sont d'ordre public.

Dès lors, l'exception d'incompétence *ratione materiae* de la juridiction du travail peut être soulevée en tout état de cause et les juridictions saisies doivent même contrôler d'office leur compétence matérielle.

Il s'ensuit qu'il est superfétatoire d'analyser, si la théorie de « *l'estoppel* » empêche la curatrice de conclure à l'absence d'un contrat de travail.

A noter toutefois que cette théorie ne saurait être utilisée pour empêcher toutes les initiatives des parties et porter atteinte au principe de la liberté de la défense, en demandant au juge de devenir le censeur de tous les moyens et arguments des parties.

En effet, il est permis aux parties de changer de point de vue, d'angle d'attaque, de stratégie de défense (cf. Th. Hoscheit, *Le droit judiciaire privé au Grand-Duché de Luxembourg*, 2^{ème} éd., n° 611).

Il échet en conséquence d'analyser la compétence matérielle des juridictions du travail pour connaître des demandes formulées par PERSONNE1.).

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.

Le contrat de travail est défini 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 rémunération.

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

La juridiction de première instance a utilement rappelé que l'existence d'une relation de travail ne dépend ni de la volonté exprimée par les parties, ni de la dénomination ou de la qualification qu'elles ont donnée à leur convention, mais des conditions de fait dans lesquelles s'exerce l'activité du travailleur et que 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.

L'article 2 du « *Arbeitsvertrag* » du 31 mars 2014 précise que PERSONNE1.) « *übt die Tätigkeit des «Vorsitzenden des Verwaltungsrates» aus* ».

Suivant acte de constitution de la société SOCIETE1.) du 28 mars 2014, PERSONNE1.) a été nommé membre du conseil d'administration, ensemble avec les deux actionnaires détenant chacun la moitié du capital social, PERSONNE2.) et PERSONNE3.).

L'appelant a encore été nommé administrateur-délégué (« *geschäftsführendes Verwaltungsratsmitglied* »).

Il n'est pas contesté que l'appelant occupait cette fonction encore au moment de sa démission.

Dès lors que les termes du contrat du 31 mars 2014 ne font pas état d'une activité technique distincte de celle de mandataire social, la juridiction de première instance a retenu, à juste titre, et sans encourir le reproche d'avoir renversé la charge de la preuve, qu'il appartient à celui qui se prévaut d'un contrat de travail d'en apporter la preuve.

La fonction d'administrateur-délégué n'est en principe pas incompatible avec celle de salarié de la société, à condition que la personne intéressée exerce des fonctions distinctes de celles de mandataire social dans un lien de subordination.

L'état de subordination se caractérise par l'exécution d'instructions précises sous l'autorité et le contrôle d'une personne qui, le cas échéant, en sanctionne les manquements.

Dans l'analyse de l'existence d'un lien de subordination, l'étendue du pouvoir de direction du requérant doit être prise en compte.

Le contrat du 31 mars 2014 est muet quant aux tâches concrètes dévolues ou attribuées à PERSONNE1.).

L'appelant affirme « *que parmi ses tâches figurait notamment la mission de diriger et de superviser une équipe de 6 personnes, de payer les salaires, de faire respecter les règles de l'entreprise, de vérifier les commandes, de superviser les relations fournisseurs et les relations clients, de vérifier le budget, d'assurer la comptabilité etc. – en d'autres mots, la bonne marche de l'entreprise en général* ».

Les tâches ci-avant décrites ne revêtent aucun caractère de technicité qui permettrait de les distinguer de celles des devoirs d'un administrateur-délégué. Au contraire, elles relèvent plutôt de la gestion de la société est partant du domaine de compétence d'un dirigeant de société qui doit assurer « *la bonne marche de l'entreprise en général* ».

Suivant « *Arbeitszeugnis* » établi le 25 mars 2022 par les deux actionnaires, PERSONNE1.) aurait exercé les activités suivantes : « *Kundenakquise, Kundenbetreuung, Erstellung von Marketing- und Eventkonzepten, Erstellung von Online-Marketingkonzepten, Konzeption von Internetseiten und Shops, Projektmanagement, klassische Geschäftsführungsaufgaben* ».

L'appelant offre encore de prouver, par l'audition comme témoins des deux actionnaires PERSONNE2.) et PERSONNE3.) ce qui suit :

« *Monsieur PERSONNE1.) a été engagé par la société SOCIETE1.) SA par contrat signé le 31.03.2014 avec prise d'effets au 01.04.2014 en qualité de « Vorsitzenden des Verwaltungsrates* ».

En cette qualité, il avait diverses tâches telles que :

- *Kundenakquise*
- *Kundenbetreuung*
- *Erstellung von Marketing- und Eventkonzepten*

- *Erstellung von Online-Marketingkonzepten*
- *Konzeption von Internetseiten und Shops*
- *Projektmanagement*
- *klassische Geschäftsführungsaufgaben (ca. 20% der Arbeitszeit)*

Ces tâches étaient des tâches techniques dissociables de son mandat social qui n'occupait que 20% de son temps de travail au sein de la société.

Pour l'ensemble des fonctions techniques il recevait ses instructions des deux actionnaires de la société, à savoir Monsieur PERSONNE2.) et Monsieur PERSONNE3.) et devait leur rendre directement compte. »

Les fonctions prétendument techniques listées dans le « certificat de travail » (et offertes en preuve) pouvaient aussi être exercées dans le cadre des fonctions d'administrateur-délégué et ne relèvent pas nécessairement, de l'exécution d'une tâche de salarié.

La supervision des aspects stratégiques, ainsi que la prospection de nouveaux clients, commandes et opportunités d'affaires relèvent en effet des responsabilités de gestion et de direction, ce que PERSONNE1.) reconnaît par ailleurs dans ses dernières conclusions (page 3).

Les pièces versées (extraits de concepts et offres de la société SOCIETE1.) ne permettent pas de définir l'implication de l'appelant dans leur réalisation.

L'appelant ne fournit, pour le surplus, aucune précision quant aux modalités concrètes d'exercice de ces activités.

Mais surtout, ni les pièces versées, ni l'offre de preuve formulée, ne permettent de conclure à l'existence d'un lien de subordination.

En omettant de détailler les ordres exécutés pour compte de la société SOCIETE1.), à défaut de préciser les circonstances dans lesquelles le contrôle du travail effectué se serait déroulé, l'appelant n'offre pas en preuve des faits qui, à les supposer établis, seraient caractéristiques d'un lien de subordination entre les parties.

L'offre de preuve manque partant de précision et est à rejeter pour défaut de pertinence.

En effet, le demandeur à une enquête ne saurait se borner à indiquer dans son offre de preuve le but final de l'enquête sollicitée, mais il doit y énoncer avec précision un ou plusieurs faits qui, à les supposer établis, prouveraient ce qui est le but final de l'enquête sollicitée (cf. Cour d'appel 12 mars 1990, Pas. 28, p.14)

Il importe de souligner en outre, comme l'a fait à bon droit le tribunal du travail, que tout mandataire social est soumis au contrôle de l'organe social qui l'a mandaté et qu'il doit à cet effet rendre compte de l'exécution de sa mission et, le cas échéant, solliciter l'approbation de son mandant quant aux démarches projetées et se conformer à certaines directives de son mandant.

Il suit des développements qui précèdent que le jugement est à confirmer en ce qu'il a retenu que le contrat en cause n'est pas à qualifier de contrat de travail et qu'il s'est déclaré incompétent *ratione materiae* pour connaître des demandes formulées.

L'appel est partant à déclarer non fondé.

PAR CES MOTIFS :

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

déclare l'appel recevable,

le dit non fondé et en déboute,

confirme le jugement déféré,

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

La 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.