

Texte pseudonymisé

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

Arrêt N° 59/25 - III – TRAV

Exempt - appel en matière de droit du travail.

Audience publique du quinze mai deux mille vingt-cinq.

Numéro CAL-2023-00901 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.),

appelante aux termes d'un exploit de l'huissier de justice Laura GEIGER de Luxembourg du 23 août 2023,

comparant par Maître Romain ADAM, avocat à la Cour, demeurant à Luxembourg,

et :

la SOCIETE1.), organisme de l'Union Européenne institué et revêtu de la personnalité juridique par le traité sur le fonctionnement de l'union européenne, établie et ayant son siège social à L-ADRESSE2.), représentée par le président du comité de direction, ou en cas d'empêchement un des vice-présidents du comité de direction, actuellement en fonctions,

intimée aux fins du susdit exploit GEIGER,

comparant par la société anonyme ARENDT & MEDERNACH, inscrite à la liste V du Tableau de l'ordre des avocats du Barreau de Luxembourg, établie et ayant son siège social à L-1855 Luxembourg, 41A, avenue John. F. Kennedy, représentée aux fins des présentes par Maître Philippe-Emmanuel PARTSCH, avocat à la Cour, demeurant à Luxembourg.

LA COUR D'APPEL:

Par requête déposée au greffe de la Justice de paix de Luxembourg le 20 décembre 2022, PERSONNE1.) a fait convoquer la SOCIETE1.) devant le tribunal du travail de Luxembourg aux fins de s'y entendre dire que « *la SOCIETE1.) a violé une disposition d'ordre public et notamment la disposition ayant trait à l'adaptation automatique du salaire à l'évolution du coût de la vie* ».

En ordre subsidiaire et pour autant que de besoin, PERSONNE1.) a demandé au tribunal du travail de poser une question préjudicielle à la Cour de Justice de l'Union européenne, libellée comme suit : « *Le règlement du personnel des agents de la SOCIETE1.) lu en combinaison avec l'article 31 du règlement intérieur de la SOCIETE1.) et le règlement n°593/2008 du Parlement européen et du Conseil du 17 juin 2008 sur la loi applicable aux obligations contractuelles (Rome I) s'oppose-t-il à l'application aux agents de la SOCIETE1.) des dispositions d'ordre public de la loi nationale luxembourgeoise (articles L.010-1 et L.223-1 du Code du travail) selon lesquelles les taux des salaires sont automatiquement adaptés aux variations du coût de la vie ?* », sinon de poser toute autre question préjudicielle que le tribunal jugera opportun.

PERSONNE1.) a demandé ensuite la condamnation de la SOCIETE1.) à lui payer à titre d'arriérés de salaires le montant de 8.711,77 euros, en principal, avec les intérêts légaux à partir des échéances respectives jusqu'à solde, sinon à partir du dépôt de la requête jusqu'à solde ainsi que de lui payer, à partir du dépôt de la demande en justice, les salaires lui étant dus, en fonction des adaptations futures des salaires au coût de la vie.

PERSONNE1.) a encore demandé au tribunal du travail d'ordonner à la SOCIETE1.) de se conformer à toute prochaine adaptation automatique des

salaires à l'évolution du coût de la vie, le tout endéans un délai de huit jours à partir de l'échéance de la prochaine tranche indiciaire, sous peine d'une astreinte.

Enfin, PERSONNE1.) a réclamé une indemnité de procédure de 5.000 euros sur base de l'article 240 du Nouveau Code de procédure civile.

A l'audience du 25 mai 2023, les parties au litige ont convenu de limiter les débats à la question de la compétence matérielle du tribunal du travail.

A l'appui de sa demande, PERSONNE1.) faisait exposer qu'elle avait été engagée par la SOCIETE1.) (ci-après SOCIETE1.)) sous une fonction « I, échelon 005 » par lettre d'engagement du 26 octobre 2004, laquelle équivaldrait à un contrat de travail.

Dans son contrat de travail, il serait stipulé que « *les conditions du Règlement du personnel ci-joint font partie intégrante du présent contrat* ».

Pour les agents déjà en service au 30 juin 2013, les conditions générales d'emploi du personnel seraient fixées par le Règlement du Personnel I, adopté par le conseil d'administration de la SOCIETE1.), conformément à l'article 31 de son Règlement intérieur.

En vertu de l'article 15 du Règlement du Personnel I, la rémunération serait fixée contractuellement par la lettre d'engagement signée par chaque agent individuellement.

L'article 16, dernier alinéa, du Règlement du Personnel I définirait la rémunération comme étant « *le traitement de base abondé des indemnités prévues à l'annexe II, chiffres 1 et 2 et, lorsque le président le décide, de celles prévues au chiffre 3* ».

D'une part, le salaire de base serait déterminé d'après un barème des traitements de base renvoyant à 4 catégories avec 9 niveaux de fonctions, conformément à l'article 14 du Règlement du Personnel I.

D'autre part, les indemnités auxquelles ferait référence l'annexe II du Règlement du Personnel I et qui peuvent, le cas échéant, s'ajouter au salaire de base fixé contractuellement par la lettre d'engagement, seraient les suivantes :

« *Annexe II*

1) Indemnité mensuelle applicable à l'ensemble du personnel :

— *Indemnité d'expatriation*

2) *Indemnités mensuelles d'ordre familial applicables à l'ensemble du personnel :*

— *Allocation de famille*

— *Allocation pour enfant*

3) *Indemnités particulières et individuelles :*

— *Primes annuelles* ».

Le salaire de base représenterait ainsi la partie fixe de la rémunération qui prend en compte la catégorie et le niveau fonctionnel de l'agent employé auprès de la SOCIETE1.), alors que la partie variable de la rémunération serait directement liée à la situation et à la performance individuelles des agents de la SOCIETE1.).

Une évolution du salaire de base, fixé selon le barème des traitements de base, serait envisageable selon l'article 5.9 du Cadre de rémunération. Cette évolution du salaire serait « *fonction des tendances du marché, des conditions macroéconomiques et de la performance globale de la Banque* ».

Par ailleurs, il serait précisé que « *Les augmentations de salaire individuelles sont basées sur la performance individuelle des membres du personnel en vue de la réalisation des objectifs de performance annuels, sur la performance par rapport aux pairs ainsi que sur les compétences démontrées dans l'exercice des responsabilités assignées. Les salaires de base sont encore ajustés en cas d'augmentation des responsabilités, par exemple en cas de promotion.* »

Ces critères ne seraient par conséquent nullement obligatoires, mais pourraient être pris en considération pour faire évoluer le salaire de base.

La détermination du salaire de base ainsi que son évolution dépendraient donc entièrement de la discrétion de la SOCIETE1.) et toute augmentation éventuelle du salaire de base serait essentiellement liée à la performance individuelle annuelle de chaque salarié sans qu'il soit envisagé de compenser une perte de pouvoir d'achat.

Ni le Règlement du Personnel ni le Cadre de rémunération ni aucun autre document émis par la SOCIETE1.) ne prévoiraient l'application de l'article L.010-1 du Code du travail luxembourgeois pour adapter, de manière automatique, le salaire de base à l'évolution du coût de la vie.

La requérante soutenait qu'à défaut d'adaptation automatique de son salaire de base à l'évolution du coût de la vie, la SOCIETE1.) omettrait de se conformer

à une disposition d'ordre public au Luxembourg et ne lui paierait pas le salaire qui lui serait dû.

En vertu des articles L.010-1 et L.233-1 du Code du travail, la requérante serait en droit de bénéficier du système d'ajustement des salaires et traitements étant donné qu'elle exercerait une activité salariale au Luxembourg.

Aux termes de sa requête, PERSONNE1.) demandait la condamnation de la SOCIETE1.) au paiement de la somme totale brute de 8.711,77 euros.

La défenderesse soulevait, à titre principal et *in limine litis*, l'incompétence matérielle du tribunal de travail pour connaître du présent litige. La seule juridiction compétente serait la Cour de Justice de l'Union Européenne composée du Tribunal de l'Union Européenne et de la Cour de Justice.

A titre subsidiaire, pour le cas où le tribunal du travail aurait un doute à ce sujet, la défenderesse lui demandait de surseoir à statuer et de soumettre une question préjudicielle à la Cour de justice, conformément à l'article 267 du traité sur le Fonctionnement de l'Union Européenne (TFUE), dans les termes suivants :

« L'article 270 TFUE doit-il être interprété en ce sens que le Tribunal de l'Union européenne et la Cour de justice ont une compétence exclusive concernant tout litige entre les organismes de l'Union européenne, tel que la SOCIETE1.), et leurs agents y compris lorsque le litige porte sur la non-applicabilité à la relation de travail d'une disposition légale d'un Etat membre relative à l'indexation des salaires ? »

A l'appui de son moyen, la SOCIETE1.) faisait valoir qu'elle serait un organisme de l'Union Européenne soumis au droit européen. La SOCIETE1.) serait une organisation supranationale ne relevant pas de la souveraineté de l'Etat luxembourgeois et de l'ordre judiciaire luxembourgeois. La partie requérante serait un agent de la SOCIETE1.), donc d'un organisme de l'Union européenne créé par les traités européens, doté d'une personnalité juridique internationale propre et régi exclusivement par le droit de l'Union.

En tant qu'organisme de l'Union européenne et organisation supranationale, la SOCIETE1.) ne relèverait ni de la souveraineté luxembourgeoise ni des juridictions luxembourgeoises.

Le contentieux entre la SOCIETE1.) et ses agents serait expressément attribué, de manière exclusive, aux juridictions de l'Union que sont le Tribunal de l'Union européenne et la Cour de justice de l'Union européenne.

Les relations de travail entre la SOCIETE1.) et ses agents relèveraient de règles internes à la SOCIETE1.) dont certaines institueraient des mécanismes d'adaptation des rémunérations.

Outre les articles 308 et 309 du TFUE l'instituant, l'article 343 TFUE préciserait encore que la SOCIETE1.) jouit sur le territoire des États membres des privilèges et immunités nécessaires à l'accomplissement de sa mission, dans les conditions définies au protocole du 8 avril 1965 sur les privilèges et immunités de l'Union.

Les responsabilités et le cadre juridique de la SOCIETE1.) seraient également définis dans ses statuts régissant sa structure organisationnelle. Annexés au TFUE en tant que Protocole, ils auraient la même valeur juridique que le TFUE et feraient partie du droit primaire de l'Union.

Il en ressortirait que la SOCIETE1.) est soumise à un ensemble particulier de règles prévues par les Traités ainsi qu'au cadre juridique approuvé par ses organes de gouvernance, conformément à ses Statuts et faisant partie du droit de l'Union. En conséquence, la SOCIETE1.) échapperait à la souveraineté des États membres et notamment celle du Grand-Duché de Luxembourg, sur le territoire duquel elle a son siège.

La SOCIETE1.) faisait ensuite plaider que le tribunal du travail ne pourrait pas se déclarer compétent dans le cadre de la présente affaire, non seulement parce que la SOCIETE1.) ne relèverait pas de l'ordre judiciaire luxembourgeois, mais aussi en raison du fait que la SOCIETE1.) relèverait de la compétence exclusive des juridictions de l'Union, à savoir la Cour de justice et le Tribunal de l'Union européenne, s'agissant des litiges entre la SOCIETE1.) et ses agents.

Une telle compétence exclusive résulterait de l'article 270 du TFUE ainsi que de l'article 50bis § 1 du statut de la CJUE.

La partie défenderesse se prévalait à cet égard de plusieurs décisions de la Cour de justice de l'Union européenne.

D'autre part, le contrat de travail d'un agent de la SOCIETE1.) serait un contrat *sui generis* ne trouvant pas son origine dans le Code du travail et ne pouvant pas fonder la compétence du tribunal du travail sur base de l'article 25 du Nouveau Code de procédure civile.

Il résulterait d'une « *jurisprudence européenne consolidée* » que les relations de travail de la SOCIETE1.) avec ses agents, et plus particulièrement la rémunération desdits agents seraient exclusivement régies par le droit de l'Union, plus précisément en l'occurrence par des règles spécifiques à la SOCIETE1.).

Les Règlements du personnel de la SOCIETE1.) adoptés par son conseil d'administration fixeraient les conditions générales du travail du personnel. Les Règlements du personnel seraient annexés aux contrats de travail des agents de la SOCIETE1.), de sorte que ces derniers y seraient soumis.

Les dispositions luxembourgeoises en matière d'indexation ne seraient pas applicables aux agents de la SOCIETE1.), d'autant plus qu'en l'espèce ce serait la décision du conseil d'administration de la SOCIETE1.) fixant le niveau d'ajustement des salaires des agents de la SOCIETE1.) qui serait critiquée.

L'incompétence des juridictions nationales concernant le contentieux des agents de la SOCIETE1.) ne ferait donc pas le moindre doute, de sorte que le tribunal du travail devrait se déclarer matériellement incompétent pour en connaître.

A titre subsidiaire, la SOCIETE1.) demandait au tribunal du travail de soumettre à la CJUE la question préjudicielle reproduite plus haut.

PERSONNE1.) concluait à la compétence matérielle du tribunal du travail luxembourgeois saisi de sa requête.

La SOCIETE1.) ne serait pas une institution européenne et les agents travaillant auprès de la SOCIETE1.) ne seraient pas des fonctionnaires européens, mais des agents contractuels européens soumis aux conditions d'emploi établies par le conseil d'administration de la SOCIETE1.).

Le Règlement du Personnel et le Règlement intérieur de la SOCIETE1.) ne feraient pas partie du droit de l'Union, la SOCIETE1.) n'étant pas une institution européenne. La SOCIETE1.) serait un simple organe de l'Union européenne qui n'émettrait pas de normes de droit secondaire européen.

Ainsi, le Règlement du Personnel et le Règlement intérieur de la Banque, sur lesquels se base la défenderesse pour en déduire une compétence exclusive de la CJUE, ne seraient pas à qualifier de « droit de l'Union ».

Il résulterait des articles 13 et 15 du Règlement du personnel, que les agents de la SOCIETE1.) se trouvent dans une relation contractuelle de travail individuelle qui s'exerce au Luxembourg auprès de la SOCIETE1.) ayant son siège au Luxembourg.

Selon ses propres Statuts, la SOCIETE1.) reconnaît la compétence des tribunaux nationaux pour tout ce qui n'est pas expressément réservé à la compétence de la CJUE.

La CJUE n'aurait donc pas compétence exclusive pour connaître des litiges opposant les membres du personnel de la SOCIETE1.) à leur employeur.

Aucun texte de droit européen ne donnerait compétence exclusive à la CJUE pour connaître des litiges entre la SOCIETE1.) et un de ses agents concernant un différend né de son contrat de travail.

Il n'en serait différemment que dans deux hypothèses.

Premièrement, en vertu de l'article 22 du Statut des Fonctionnaires Européens, la CJUE serait compétente pour statuer sur un litige relatif à une décision prise par une institution ou une autorité investie du pouvoir de nomination à l'encontre du fonctionnaire, tenu de réparer, en totalité ou en partie, le préjudice subi par l'Union en raison de fautes personnelles graves qu'il aurait commises dans l'exercice ou à l'occasion de l'exercice de ses fonctions. Or, cette situation ne correspondrait pas au litige opposant actuellement les parties.

Deuxièmement, en vertu de l'article 91 du Statut des Fonctionnaires Européens et de l'article 41a du Règlement du Personnel, la CJUE serait compétente pour connaître d'un différend opposant la SOCIETE1.) et un de ses agents au sujet de la légalité d'une décision individuelle faisant grief à une personne déterminée, prise par le président du comité de direction de la SOCIETE1.) ou son délégué. Or, il s'agirait en l'occurrence d'une mesure de politique générale qui ne pourrait pas faire l'objet d'un recours direct devant le Tribunal de l'Union Européenne et la Cour de Justice de l'Union Européenne.

PERSONNE1.) faisait valoir en outre qu'au regard de l'article 23 du Règlement européen dit Bruxelles I bis, le Règlement du Personnel ne pourrait pas empêcher la saisine du juge luxembourgeois et attribuer compétence exclusive à la CJUE.

PERSONNE1.) soutenait encore que les dispositions d'ordre public en droit luxembourgeois s'appliqueraient à toutes les relations de travail contractuelles sur le territoire luxembourgeois, à défaut d'un système au moins équivalent.

Or, tel ne serait pas le cas en l'espèce, puisque la part variable de la rémunération des agents de la SOCIETE1.) serait toujours fonction de facteurs indépendants de la hausse des prix au Luxembourg et de la variation de l'indice du coût de la vie.

Concernant la question préjudicielle proposée en ordre subsidiaire par la SOCIETE1.), PERSONNE1.) proposait de la reformuler comme suit : « *L'article 270 TFUE doit-il être interprété en ce sens que la Cour de justice a une compétence exclusive concernant tout litige entre la SOCIETE1.) et ses agents y compris lorsque le litige porte sur la non-applicabilité à la relation de travail de nature contractuelle d'une disposition nationale d'ordre public imposant l'indexation des salaires, disposition non respectée par la SOCIETE1.) ?* ».

Selon PERSONNE1.), la question préjudicielle formulée par la partie adverse en ordre subsidiaire viserait à demander à la CJUE de se prononcer sur la compétence d'un tribunal national et de statuer sur le respect d'une disposition d'ordre public d'un Etat souverain.

Le présent litige relèverait donc de la compétence du tribunal du travail de Luxembourg.

Selon PERSONNE1.), la SOCIETE1.) ne bénéficierait pas d'une immunité à l'égard du tribunal du travail. Aucun texte normatif ne prévoirait une telle immunité.

Par jugement rendu le 6 juillet 2023, le tribunal du travail, après avoir donné acte aux parties de leur accord quant à la limitation des débats à la question de la compétence matérielle du tribunal du travail, s'est déclaré « *incompétent pour connaître de la demande de PERSONNE1.)* » et a rejeté la demande de celle-ci en obtention d'une indemnité de procédure.

Pour statuer ainsi, le tribunal du travail a considéré que la compétence de la CJUE résulte de l'article 270 du TFUE, de l'article 41 a) du Règlement du personnel auquel renvoie le contrat de travail ainsi que de l'article 50 bis, paragraphe 1 du statut de la CJUE.

Une jurisprudence européenne considérable confirmerait la compétence des juridictions européennes pour connaître du différend opposant un agent de la SOCIETE1.) à son employeur.

La juridiction du premier degré a considéré en outre qu'eu égard aux « *dispositions et jurisprudences non équivoques* », il n'y avait pas lieu de soumettre une question préjudicielle à la CJUE.

Par exploit du 23 août 2023, PERSONNE1.) a relevé appel de ce jugement qui lui avait été notifié le 10 juillet 2023.

La partie appelante demande à la Cour de dire, par réformation du jugement entrepris, que le tribunal du travail de Luxembourg est compétent pour connaître du présent litige et de renvoyer les parties devant le tribunal du travail autrement composé, pour continuation des débats.

Dans un ordre subsidiaire, elle demande à la juridiction de ce siège de poser à la CJUE la question préjudicielle suivante :

« Le règlement du personnel des agents de la SOCIETE1.) lu en combinaison avec l'article 31 du règlement intérieur de la SOCIETE1.) et le règlement n° 593/2008 du Parlement européen et du Conseil du 17 juin 2008 sur la loi applicable aux obligations contractuelles (Rome I) s'oppose-t-il à l'application aux agents de la SOCIETE1.) des dispositions d'ordre public de la loi nationale luxembourgeoise (articles L. 010-1 et L. 223-1 du Code du travail) selon lesquelles les taux des salaires sont automatiquement adaptés aux variations du coût de la vie ? »

Plus subsidiairement encore, l'appelante demande à la Cour de reformuler la question préjudicielle proposée par l'intimée comme suit :

« L'article 270 TFUE doit-il être interprété en ce sens que la Cour de justice a une compétence exclusive concernant tout litige entre la SOCIETE1.) et ses agents y compris lorsque le litige porte sur la non-applicabilité à la relation de travail de nature contractuelle d'une disposition nationale d'ordre public imposant l'indexation des salaires, disposition non respectée par la SOCIETE1.) ».

PERSONNE1.) conclut en outre à l'allocation d'une indemnité de procédure de 5.000 euros pour chaque instance.

PERSONNE1.) soutient qu'aucun texte ne prévoit une immunité juridictionnelle de la SOCIETE1.) que ce soit au sujet de ses relations civiles ou commerciales avec des tiers ou de ses relations avec ses propres agents.

La partie appelante fait valoir que « *le cœur du présent litige* » est le refus de la SOCIETE1.) d'appliquer les dispositions légales d'ordre public luxembourgeoises « *et notamment celle relative à l'adaptation automatique des salaires à l'évolution du coût de la vie* ».

La partie adverse le reconnaîtrait d'ailleurs elle-même dans ses conclusions.

Les conditions générales d'emploi du personnel de la SOCIETE1.) seraient fixées par le « *Règlement du personnel* », lequel aurait été adopté par le conseil d'administration de la SOCIETE1.) conformément à l'article 31 du « *Règlement intérieur* ».

Or, le Règlement du personnel ferait dépendre la partie variable de la rémunération de l'agent de la SOCIETE1.) de différents facteurs indépendants de la hausse des prix au Luxembourg, lieu d'exécution du travail, tels que la performance globale de la Banque, la performance individuelle de l'agent, ou encore les conditions macroéconomiques.

Aucune disposition ne prévoirait l'adaptation automatique du salaire de base de l'agent de la SOCIETE1.) à l'évolution du coût de la vie au Luxembourg.

Le personnel ne disposerait pas non plus d'un système plus avantageux.

Contrairement aux affirmations de l'intimée, aucune disposition, aucun texte « *ayant une force contraignante* » ne prévoirait expressément une compétence exclusive de la CJUE pour trancher tous les litiges entre la SOCIETE1.) et ses agents, et le présent litige en particulier.

L'appelante se base sur la règle de principe établie à l'article 274 du Traité sur le fonctionnement de l'Union européenne (TFUE), aux termes duquel « *sous réserve des compétences attribuées à la Cour de justice de l'Union européenne par les traités, les litiges auxquels l'Union est partie ne sont pas, de ce chef, soustraits à la compétence des juridictions nationales* », pour soutenir que les juridictions nationales seraient compétentes pour trancher les litiges touchant aux dispositions nationales d'ordre public en matière de droit du travail, à défaut d'une attribution de compétence exclusive en la matière à la CJUE par les traités européens.

Cette déduction serait encore confortée par la lecture de l'article 5 du Traité de l'Union européenne et notamment le principe de subsidiarité qu'il proclame.

La SOCIETE1.) n'aurait conclu aucun accord avec le Grand-Duché de Luxembourg excluant l'application des lois luxembourgeoises ou la compétence des juridictions luxembourgeoises.

La SOCIETE1.) ne serait pas une institution européenne, mais un simple organe de l'Union européenne et elle n'émettrait pas de normes de droit secondaire.

Il en serait ainsi en particulier du Règlement du personnel et du Règlement intérieur de la partie intimée.

En conséquence, lesdits Règlements ne seraient pas « *supérieurs* » aux normes légales luxembourgeoises.

Les employés de la SOCIETE1.) ne seraient pas des fonctionnaires européens, mais des agents contractuels européens, de sorte que le Statut des fonctionnaires européens invoqué par l'intimée ne serait pas applicable à son personnel.

Par ailleurs celui-ci limiterait la compétence de la CJUE à des litiges concernant un acte précis du président du comité de direction de la SOCIETE1.), causant un grief individuel à une personne déterminée, ce qui ne serait pas le cas en l'espèce.

Il s'agirait dans le cas présent d'une « *mesure de portée générale* », contre laquelle l'appelante ne disposerait d'aucun recours direct devant les juridictions européennes.

Aucune décision individuelle ne refuserait à l'appelante « *l'adaptation automatique des salaires selon les dispositions d'ordre public luxembourgeoises* ».

La CJUE n'aurait encore jamais eu l'occasion de se prononcer sur le défaut d'indexation des salaires des agents de la SOCIETE1.).

La SOCIETE1.), partie intimée, soulève l'irrecevabilité de la question préjudicielle proposée en premier lieu par l'appelante, pour cause de libellé obscur.

Elle conclut au rejet de l'appel et à la confirmation du jugement entrepris.

En ordre subsidiaire, elle demande à la juridiction de ce siège de poser à la CJUE la question préjudicielle suivante :

« L'article 270 TFUE doit-il être interprété en ce sens que le Tribunal de l'Union européenne et la Cour de justice ont une compétence exclusive concernant tout litige entre les organes de l'Union européenne, tel que la SOCIETE1.), et leurs agents y compris lorsque le litige porte sur la non-applicabilité à la relation de travail d'une disposition légale d'un Etat membre relative à l'indexation des salaires ? »

Selon la partie intimée, la compétence exclusive de la CJUE pour tout litige entre la SOCIETE1.) et ses agents serait expressément prévue par l'article 270 du TFUE et serait confirmée par une jurisprudence abondante et constante.

L'intimée confirme qu'il n'a *« jamais été question d'une immunité de juridiction »* de la SOCIETE1.).

L'intimée serait un organe de l'Union soumis au cadre normatif européen.

L'intimée donne à considérer que ses Statuts sont annexés au TFUE en tant que Protocole n° 5 ; qu'ils ont, en vertu de l'article 51 du Traité sur l'Union européenne (TUE) la même valeur juridique que le TFUE et qu'ils font partie du droit primaire de l'Union.

L'intimée fait valoir que l'article 7 des Statuts prévoit que la SOCIETE1.) adopte son propre Règlement intérieur ; que l'article 11 des Statuts prévoit que le Règlement intérieur *« détermine l'organe compétent pour adopter les dispositions applicables au personnel »* ; que le Règlement intérieur prévoit, quant à lui, à l'article 31, que le conseil d'administration arrête le Règlement du personnel ; que le Règlement du personnel définit un régime spécifique de rémunération, à l'article 20, et que l'article 41a de ce même Règlement donne compétence à la CJUE pour statuer sur tout différend entre la SOCIETE1.) et ses agents concernant la légalité d'un acte faisant grief à la personne concernée.

Les deux Règlements susvisés feraient partie du droit de l'Union ; il s'agirait d'instruments de droit secondaire puisqu'ils tireraient leur base du droit primaire (à savoir les Statuts).

Le présent litige porterait « *sur le bulletin de salaire de l'appelante qui indique précisément les ajustements de salaire opérés par la SOCIETE1.)* », lequel bulletin serait un acte individuel attaquant devant la CJUE.

L'intimée donne à considérer que la validité des actes de portée générale peut être contestée devant la CJUE via le mécanisme de l'exception d'illégalité et qu'en l'espèce pareille exception pourrait être soulevée à l'appui d'un recours contre les bulletins de salaire de l'appelante.

La SOCIETE1.) en tant qu'organe de l'Union ne relèverait pas de la souveraineté nationale et partant de l'ordre judiciaire luxembourgeois.

La partie adverse omettrait de préciser que l'article 274 TFUE réserve les compétences attribuées à la CJUE, après avoir prévu que les litiges auxquels l'Union est partie ne sont pas soustraits à la compétence du juge national.

L'article 270 TFUE disposerait clairement que la CJUE a compétence exclusive pour connaître des litiges entre la SOCIETE1.) et ses agents.

L'article 270 TFUE ne se limiterait nullement aux seules institutions européennes ; il engloberait la SOCIETE1.) en tant qu'organe de l'Union.

Il en irait de même de l'article 50 bis, paragraphe 1 du statut de la CJUE, annexé au TFUE comme ceux de la SOCIETE1.).

La compétence exclusive de la CJUE résulterait donc tant de l'article 270 TFUE que de l'article 50 bis du statut de la CJUE.

Le Règlement Bruxelles I bis ne serait applicable qu'en présence d'un conflit de compétence entre juridictions nationales, et non pas en cas de conflit entre une juridiction nationale et une juridiction européenne.

Il ressortirait d'une jurisprudence consolidée que les relations de travail entre la SOCIETE1.) et ses agents, et notamment les questions de rémunération, relèvent de la compétence de la CJUE et des « *règles spécifiques propres à la SOCIETE1.)* ».

Appréciation de la Cour

Etant donné que le domicile de la partie appelante est situé en France, celle-ci bénéficie d'un allongement de quinze jours du délai d'appel ordinaire de

quarante jours, prévu par l'article 571 du Nouveau Code de procédure civile, et cela en vertu de l'article 150 du même Code.

L'appel interjeté dans les forme et délai de la loi est recevable.

Il est vrai que la SOCIETE1.) ne jouit pas d'une immunité juridictionnelle devant les juridictions nationales et que l'article 274 du Traité sur le fonctionnement de l'Union européenne (ci-après, le TFUE) dont se prévaut l'appelante, reconnaît compétence aux juridictions nationales pour connaître de litiges auxquels l'Union est partie.

Cependant, la règle de principe édictée à l'article 274 ne doit recevoir application que pour autant que les traités n'ont pas attribué compétence à la Cour de justice de l'Union européenne, ainsi que l'article 274 le prévoit expressément.

Or, l'article 270 du TFUE dispose ce qui suit : « *La Cour de justice de l'Union européenne est compétente pour statuer sur tout litige entre l'Union et ses agents dans les limites et conditions déterminées par le statut des fonctionnaires de l'Union et le régime applicable aux autres agents de l'Union.* »

De cette disposition découle la compétence exclusive de la Cour de justice de l'Union européenne (ci-après, la CJUE) pour connaître de tout litige entre la SOCIETE1.) et ses propres agents.

Dans un arrêt ancien, la Cour de justice des Communautés européennes avait d'ores et déjà retenu, dans le cadre d'une interprétation de l'article 179 du Traité CEE, que « *le personnel de la Banque (i.e. la SOCIETE1.) est placé dans une situation juridique spéciale, identique à celle du personnel des institutions de la Communauté* » ; que « *les termes tout litige entre la Communauté et ses agents ne se limite pas aux seules institutions de la Communauté et leur personnel, mais comprend également la Banque en tant qu'organisme communautaire institué et revêtu de la personnalité juridique* », et que la Cour est « *compétente pour statuer sur tout litige entre la Banque et ses agents* » (cf. arrêt du 15 juin 1976, aff. 110-75, points 13, 14 et 18).

Dans deux arrêts récents, la CJUE a clairement affirmé qu'il se déduit de l'article 270 du TFUE cité ci-dessus que « *tout litige entre un fonctionnaire ou un agent de l'Union et l'institution dont il dépend qui trouve son origine dans le lien d'emploi qui unit l'intéressé à cette institution relève de la compétence exclusive de la Cour* » (cf. arrêt du 23 mars 2023, affaire

C-640/20, point 60 ; dans le même sens : arrêt du 15 juillet 2021, aff. C-758/19, points 24 et 34).

Cette compétence des juridictions européennes est encore affirmée dans une norme inscrite dans le statut de la CJUE.

En effet, l'article 50 bis, paragraphe 1^{er} du statut de la CJUE, dispose ce qui suit : « *Le Tribunal (i.e. le Tribunal de l'Union européenne) exerce en première instance la compétence pour statuer sur les litiges entre l'Union et ses agents conformément à l'article 270 du traité sur le fonctionnement de l'Union européenne, y compris les litiges entre toute institution, tout organe ou organisme, d'une part, et leurs agents, d'autre part, pour lesquels la compétence est attribuée à la Cour de justice de l'Union européenne.* »

Il est précisé à cet égard que ledit statut de la CJUE, lequel est annexé au TFUE en tant que protocole n° 5, a la même valeur que les normes inscrites dans le TFUE, en vertu de l'article 51 du Traité sur l'Union européenne (TUE).

Il suit de là que le présent litige qui oppose la SOCIETE1.), partie intimée, à un de ses agents, partie appelante, au sujet d'une question de rémunération, relève de la compétence exclusive de la Cour de justice de l'Union européenne et que le tribunal du travail de Luxembourg s'est déclaré à bon droit matériellement incompétent pour en connaître.

Les dispositions citées ci-dessus étant dépourvues d'équivoque et ayant donné lieu à l'interprétation jurisprudentielle reproduite plus haut, il n'y a pas lieu de recourir à une question préjudicielle.

Comme l'appelante succombe à l'instance et devra supporter la charge des dépens, sa demande en allocation d'une indemnité de procédure doit être rejetée, tant pour la première instance, par confirmation de la décision déferée, que pour l'instance d'appel.

PAR CES MOTIFS :

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

déboutant de toutes autres conclusions plus amples ou contraires,

reçoit l'appel,

le dit non fondé,

confirme le jugement entrepris,

déboute PERSONNE1.) de sa demande en obtention d'une indemnité de procédure pour l'instance d'appel,

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.