

Texte pseudonymisé

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

**Arrêt N° 95/25 - III – TRAV**

**Exempt - appel en matière de droit du travail.**

**Audience publique du quinze juillet deux mille vingt-cinq.**

**Numéro CAL-2023-01124 du rôle**

Composition:

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

Entre :

**PERSONNE1.),** demeurant à L-ADRESSE1.),

appelante aux termes d'un exploit de l'huissier de justice suppléant Christine KOVELTER, en remplacement de l'huissier de justice Carlos CALVO de Luxembourg, du 24 novembre 2023,

intimée sur appel incident,

comparant par Maître Pierre REUTER, avocat à la Cour, demeurant à Luxembourg,

et :

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

**2) la société de droit italien SOCIETE1.) S.p.A.**, établie et ayant son siège social à I-ADRESSE3.) représentée par son conseil d'administration actuellement en fonctions,

intimées aux fins du susdit exploit KOVELTER,

appelantes par incident,

comparant par Maître Marianne GOEBEL, avocat à la Cour, demeurant à Luxembourg.

#### **LA COUR D'APPEL :**

Saisi le 26 avril 2022 d'une requête déposée par PERSONNE1.), tendant à voir convoquer la société anonyme de droit luxembourgeois SOCIETE1.) et la société de droit italien SOCIETE1.) S.p.A. afin de voir notamment :

- constater que le tribunal du travail de Luxembourg est compétent pour connaître du litige,
- constater que les dispositions impératives de la loi luxembourgeoise sont applicables au litige,
- dire que la société anonyme SOCIETE1.) était son employeur depuis le début de la relation de travail, à savoir depuis le 9 juillet 2017,
- ordonner à la société anonyme SOCIETE1.) de l'affilier rétroactivement pour toute la période comprise entre le 9 juillet 2017 et le 1<sup>er</sup> juillet 2021,
- déclarer abusif le licenciement avec effet immédiat prononcé le 1<sup>er</sup> juillet 2021,
- condamner la société anonyme SOCIETE1.), sinon « solidairement » la société de droit italien SOCIETE1.) S.p.A. à lui payer la somme de 75.010,39 euros,

le tribunal du travail de Luxembourg a, par jugement contradictoire du 16 octobre 2023 :

- dit nulle pour libellé obscur la requête introductive d'instance du 26 avril 2022 pour autant qu'elle est dirigée contre la société de droit italien SOCIETE1.) S.p.A., moyennant demande libellée « *subsidiatement condamner solidairement la société de droit italien SOCIETE1.) S.p.A.* »,
- dit non fondé pour le surplus le moyen tiré du libellé obscur de la requête introductive d'instance du 26 avril 2022,
- dit irrecevables les demandes d'PERSONNE1.) dirigées contre la société anonyme SOCIETE1.) aux termes de la requête introductive d'instance du 26 avril 2022,
- dit non fondées les demandes respectives des parties en allocation d'une indemnité de procédure sur base de l'article 240 du Nouveau code de procédure civile,
- dit qu'il n'y a pas lieu d'ordonner l'exécution provisoire du présent jugement,
- condamné PERSONNE1.) à tous les frais et dépens de l'instance.

Pour statuer ainsi, la juridiction du travail de première instance a considéré que les sociétés défenderesses n'ont pu se méprendre sur le sens des demandes formulées par PERSONNE1.) envers la société luxembourgeoise, après avoir constaté que la requête d'PERSONNE1.) est entièrement basée sur le raisonnement juridique selon lequel la société anonyme SOCIETE1.) était son employeur réel et que les demandes sont, pour autant qu'elles visent ladite société, formulées de manière logique, structurée et intelligible.

Elle a, en revanche, retenu que le simple libellé « *subsidiatement condamner solidairement la société de droit italien SOCIETE1.) S.p.A. du chef des causes sus énoncées à payer [...] la somme de 75.010,39 euros* », figurant au dispositif de la requête, constitue non seulement une entrave à la défense des parties défenderesses, mais encore à la bonne instruction de l'affaire par le tribunal en accord avec les principes directeurs du procès, en ce que, notamment, cette demande en condamnation positionnée au seul dispositif prend le contre-pied de l'ensemble du raisonnement juridique se trouvant à la base de la requête et

qu'il n'est aucunement précisé en quoi la société de droit italien SOCIETE1.) S.p.A. devrait être condamnée « *solidairement* », la solidarité ne se présument point en vertu de l'article 1202 du Code civil.

Elle est arrivée à la conclusion qu'PERSONNE1.) n'a pas établi l'existence d'un ensemble d'indices graves, précis et concordants « qui commanderaient de conclure » que son employeur n'aurait pas été la société de droit italien SOCIETE1.) S.p.A., renseignée à ce titre par son contrat de travail, mais la société anonyme SOCIETE1.), de sorte qu'il existe un défaut de qualité dans le chef de cette dernière en tant que partie défenderesse à la présente instance.

PERSONNE1.) a interjeté appel du susdit jugement par exploit d'huissier du 24 novembre 2023.

Elle expose avoir conclu le 28 juin 2017 un contrat de travail à durée déterminée pour une durée de 11 mois avec la société de droit italien SOCIETE1.) S.p.A., qui, par avenant du 25 mai 2018, aurait été transformé en contrat de travail à durée indéterminée.

Par courrier du 1<sup>er</sup> juillet 2021, la société de droit italien SOCIETE1.) S.p.A. l'a licenciée avec effet immédiat pour motifs économiques.

Ledit courrier se lit comme suit (traduction libre non contestée versée aux débats) :

*« Objet : licenciement pour cause réelle*

*Par la présente, nous vous communiquons votre licenciement pour cause réelle en vertu de l'article 3 de la loi 604/66, avec effet immédiat.*

*Le licenciement est dû à la fin des activités professionnelles auxquelles vous étiez affectée dans les bureaux du chantier "ADRESSE4.)", situé au Luxembourg et pour lesquelles vous avez été embauchée.*

*Suite à la fin des activités qui vous avaient été confiées au Luxembourg, notre société vous a proposé une nouvelle position aux Pays-Bas, une offre de relocalisation que vous avez refusée.*

*Pour ce motif, et vu la situation, vous avez été mise au chômage technique à la fin du mois de mai dernier et jusqu'au 30/06/2021 dans le but de pouvoir évaluer d'autres solutions éventuelles qui, néanmoins, se sont révélées irréalisables.*

*À l'heure actuelle, il n'existe pas d'autres positions compatibles et équivalentes (...)* ».

L'appelante estime que la structure des faits figurant dans sa requête d'instance serait suffisamment claire et que le simple fait de ne pas avoir précisé en quoi la société de droit italien SOCIETE1.) S.p.A. devrait être condamnée solidairement, ne permettrait pas de déclarer nulle la requête introductive d'instance en tant que dirigée contre cette dernière.

Par ailleurs, les intimées n'établiraient pas l'impossibilité alléguée d'assurer correctement leur défense, de sorte qu'elles ne prouveraient pas l'existence d'un préjudice réel dans leur chef en raison de la rédaction de la requête, ce d'autant moins qu'elles auraient versé, en première instance, une note de plaidoiries exhaustive et que les prétentions salariales étaient connues en raison des échanges officiels entre les conseils des parties.

L'appelante demande à la Cour de dire la requête introductive d'instance du 26 avril 2022, pour autant qu'elle est dirigée contre la société de droit italien SOCIETE1.) S.p.A., recevable, par réformation du jugement entrepris.

PERSONNE1.) affirme avoir été uniquement occupée au Luxembourg et avoir été au service exclusif de la société anonyme SOCIETE1.) en qualité de coordinatrice des travaux architecturaux. Cette dernière aurait notamment mis à sa disposition un appartement et une voiture de leasing, validé ses notes de frais, ainsi que ses demandes de congé et rédigé l'attestation de déplacement pendant le confinement. La société luxembourgeoise aurait encore été désignée comme son employeur auprès de la médecine du travail.

L'appelante se pose la question de savoir « *si le contrat de travail n'a pas été transféré, si la salariée n'a pas été détachée, comment expliquer l'intrusion massive de l'entité luxembourgeoise dans la relation de travail ?* ».

Elle conclut qu'il y aurait donc lieu de considérer, au vu de ces indices, la société anonyme SOCIETE1.) comme son employeur durant toute la relation de travail, de sorte que les demandes dirigées contre celle-ci seraient à déclarer recevables, par réformation du jugement entrepris.

L'appelante conclut à l'application de la loi luxembourgeoise au litige, faisant encore valoir qu'elle ne pourrait être privée de la protection des dispositions luxembourgeoises d'ordre public relatives au licenciement et à la durée du travail.

Elle estime qu'en application de la loi luxembourgeoise, le licenciement intervenu avec effet immédiat pour des motifs d'ordre économique serait à déclarer abusif.

Ce congédiement serait encore à déclarer abusif si la loi italienne devait s'appliquer, puisqu'en droit italien, la seule façon pour l'employeur de licencier un salarié sans préavis résiderait dans l'existence d'une « cause juste », équivalant en fait à la faute lourde du salarié.

PERSONNE1.) demande à la Cour de dire que la société anonyme SOCIETE1.) était son employeur depuis le début de la relation de travail et d'ordonner à cette dernière de l'affilier rétroactivement pour la période comprise entre le 9 juillet 2017 et le 1<sup>er</sup> juillet 2021.

Afin de ne pas priver les parties du double degré de juridiction, elle demande, à titre principal, le renvoi du litige en première instance.

L'appelante réclame, dans l'hypothèse où la Cour devait « évoquer et toiser l'intégralité du litige », par réformation du jugement déféré, les montants suivants au titre des causes indiquées ci-dessous :

- indemnité compensatoire de préavis : 9.464 euros,
- préjudice moral subi du chef du licenciement abusif : 10.000 euros,
- préjudice matériel subi du chef du licenciement abusif : 9.464 euros,
- arriérés de salaire correspondant au mois de juin 2021 : 3.365 euros nets,
- arriérés de salaire pour travail le dimanche : 8.752,83 euros,
- arriérés de salaire pour heures supplémentaires : 7.964,32 euros,
- arriérés de salaire pour travail un jour férié : 437,64 euros,
- indemnité pour congé non pris : 8.095,60 euros,
- prime annuelle : 4.732 euros.

L'appelante demande principalement la condamnation au paiement de ces montants de la société anonyme SOCIETE1.), sinon subsidiairement, de la société de droit italien SOCIETE1.) S.p.A..

Elle sollicite encore une indemnité de procédure de 5.000 euros.

Les sociétés intimées réitèrent le moyen du libellé obscur invoqué en première instance.

Elles estiment qu'PERSONNE1.) aurait créé, dans la motivation de sa requête, une confusion totale tant dans l'énoncé des faits dans l'énoncé de ses prétentions, ce qui aurait empêché une défense correcte.

Aucun fondement juridique ne serait invoqué à l'encontre de la société anonyme SOCIETE1.).

L'appelante mélangerait de manière incohérente et incompréhensible des notions juridiques différentes, évoquant tantôt un détachement, tantôt un changement d'employeur, tantôt l'existence d'un contrat de travail, tantôt son absence.

A la lecture de la requête, il serait impossible de déterminer si la salariée se prévaut d'une requalification d'un contrat, d'un changement d'employeur ou d'un détachement.

PERSONNE1.) n'expliquerait pas davantage le fondement de sa demande subsidiaire en condamnation solidaire à l'encontre de société de droit italien SOCIETE1.) S.p.A..

Au vu de ces éléments, l'impossibilité, ou du moins la très grande difficulté, d'organiser la défense des intimées serait établie à suffisance de droit.

Ni la production en première instance d'une note de plaidoiries exhaustive, ni des échanges officiels entre les conseils des parties, ni des conclusions ultérieures ne sauraient faire échec au moyen du libellé obscur qui s'apprécierait uniquement par rapport à l'acte introductif d'instance.

La société anonyme SOCIETE1.) relève, en conséquence, appel incident en ce que le jugement déféré a rejeté le moyen du libellé obscur soulevé et déclaré la requête recevable en tant que dirigée contre elle.

La société de droit italien SOCIETE1.) S.p.A. sollicite la confirmation du jugement a quo sur ce point.

A titre subsidiaire, les intimées font valoir qu'un contrat de travail écrit a été conclu entre l'appelante et la société de droit italien SOCIETE1.) S.p.A., aux termes duquel les parties ont choisi la loi italienne comme régissant leurs relations. Il ne serait par ailleurs pas établi que la loi italienne priverait

l'appelante de la protection que lui assurent les dispositions de la loi luxembourgeoise.

Les intimées affirment qu'PERSONNE1.) aurait toujours travaillé pour le compte et sous les ordres de la société de droit italien SOCIETE1.) S.p.A. et serait demeurée sous un lien de subordination avec celle-ci.

Elles contestent également l'existence d'un détachement de l'appelante au Luxembourg et estiment que, même à supposer que la salariée ait été détachée, il ne saurait y avoir requalification du contrat de travail italien en contrat de travail luxembourgeois.

Elles allèguent que la salariée a été affectée temporairement au Luxembourg pour la durée des travaux envisagés.

Elles soulignent que le salaire était versé par la société de droit italien SOCIETE1.) S.p.A. qui aurait également pris les décisions relatives à l'octroi de primes. En outre, la salariée aurait toujours été affiliée à la sécurité sociale italienne.

Le contrat de travail prévoirait par ailleurs que les frais de déplacement vers l'Italie sont pris en charge par la société italienne.

Les intimées estiment que la validité et le bien-fondé du licenciement sont à apprécier suivant la loi italienne. Les dispositions relatives à la résiliation du contrat de travail seraient par ailleurs expressément exclues par le Code du travail.

Selon la loi italienne, le congédiement intervenu serait à considérer comme parfaitement valable. La salariée n'aurait de plus entrepris aucune des démarches prévues par la loi italienne pour contester valablement le renvoi.

Les intimées avancent que l'appelante a bien reçu une indemnité de préavis de 2 mois et demi de salaire compte tenu de son ancienneté et en application de la convention collective nationale italienne dans le domaine de la construction.

Elles font valoir que la lettre de licenciement émane de la société italienne, de sorte que le renvoi ne pourrait être déclaré abusif dans le chef de la société luxembourgeoise sur base d'un document n'émanant pas d'elle.

Elles demandent à la Cour de débouter l'appelante de l'entière des demandes basées sur le droit luxembourgeois, la relation contractuelle étant basée sur le droit italien.

Les intimées contestent les prétentions indemnitaires de l'appelante pour préjudices matériel et moral subis en raison du licenciement litigieux dans leur principe et leur quanta. A cet égard, elles sont d'avis que la salariée ne verserait au débat aucun document de nature à justifier sa demande.

Elles contestent tout droit à une indemnité compensatoire pour jours de congé non pris.

Les intimées sont d'avis qu'PERSONNE1.) ne peut prétendre au paiement d'heures supplémentaires, étant donné qu'elle serait à considérer comme cadre supérieur.

Elles affirment que l'appelante ne verserait aucun élément permettant de fixer le quantum de la prime annuelle.

Les intimées se rapportent à prudence de justice « sur le principe » quant aux demandes en paiement d'arriérés de salaires pour heures prestées les dimanches et un jour férié, tout en contestant les montants réclamés dans leur quantum.

Elles réclament chacune une indemnité de procédure de 2.500 euros.

### **Appréciation de la Cour**

L'appel interjeté le 24 novembre 2023 par PERSONNE1.) contre le jugement du 16 octobre 2023, lui notifié le 18 octobre 2023, est recevable pour avoir été introduit dans les délais et forme de la loi.

Il en est de même de l'appel incident de la société anonyme SOCIETE1.) en ce que le jugement a quo a rejeté le moyen du libellé obscur et déclaré la requête recevable en tant que dirigée contre cette société.

La Cour constate qu'PERSONNE1.) ne fait plus état en instance d'appel d'actes de harcèlement moral et qu'elle ne réclame plus une indemnisation de ce chef.

### **La recevabilité de la requête introductive d'instance**

Le tribunal du travail, après avoir exposé les exigences de forme relatives aux requêtes en matière de travail, a correctement retenu, en citant des extraits de la requête introductive d'instance, que « *la requête PERSONNE1.) est entièrement basée sur le raisonnement juridique tenant à ce que la société de droit luxembourgeois SOCIETE1.) S.A. ait été son employeur réel.* ».

Il a considéré, à juste titre, que les demandes d'PERSONNE1.) sont, pour autant qu'elles visent la société anonyme de droit luxembourgeois SOCIETE1.), « *formulées de manière logique, structurée et intelligible* ».

La juridiction de première instance en a déduit, à bon droit, que cette dernière n'a pu se méprendre sur le sens des demandes formulées par PERSONNE1.) à son encontre et a partant rejeté, à juste titre, le moyen tiré du libellé obscur de la requête introductive, pour autant que celle-ci est dirigée contre la société de droit luxembourgeois.

Il s'ensuit que l'appel incident de la société anonyme SOCIETE1.) à cet égard est à rejeter comme infondé.

Suivant l'article 264, alinéa 2, du Nouveau code de procédure civile, une nullité pour vice de forme d'un exploit ou d'un acte de procédure ne peut être prononcée que s'il est justifié que l'inobservation de la formalité, même substantielle, a eu pour effet de porter atteinte aux intérêts de la partie adverse.

Le grief susceptible de conduire à l'annulation de l'acte doit être apprécié *in concreto*, en fonction des circonstances de l'espèce. Il peut être considéré comme constitué chaque fois que l'irrégularité a pour conséquence de déranger le cours normal de la procédure. Une irrégularité dommageable peut donc être celle qui désorganise la défense de l'adversaire (cf. Cass. 12 mai 2005, Pas. 33, p. 53).

Force est de constater qu'PERSONNE1.) n'a, dans toute sa requête introductive d'instance, fait état d'aucun moyen ou argument justifiant la mise en cause de la société de droit italien SOCIETE1.) S.p.A..

Au contraire, tous ses développements vont dans le sens d'une reconnaissance de la qualité d'employeur dans le chef de la société luxembourgeoise.

La demande de condamnation solidaire de la société italienne, formulée au dispositif de la requête, prend le contre-pied de l'ensemble du raisonnement

juridique exposé antérieurement, comme l'a relevé à juste titre le tribunal du travail.

Le libellé de la requête introductive d'instance n'a pas non plus permis à la juridiction saisie de saisir le fondement juridique de la demande en condamnation solidaire formulée à l'encontre de la société de droit italien.

Dans ces conditions, la Cour admet, avec les juges de première instance, que du fait du libellé déficient et contradictoire de la requête, la société de droit italien SOCIETE1.) S.p.A. a subi un grief, consistant dans une entrave portée à l'organisation de sa défense, la mettant dans l'impossibilité de choisir les moyens de défense appropriés, d'autant plus qu'il n'est aucunement précisé en quoi celle-ci devrait être condamnée « *solidairement* » avec la société luxembourgeoise.

A noter que l'exception du libellé obscur s'apprécie sur base de l'exploit introductif d'instance. L'irrégularité ne saurait être couverte ni par des échanges antérieurs entre les mandataires des parties, ni par des conclusions (ou notes de plaidoiries) ultérieures dont l'étendue ne saurait démontrer la compréhension par l'adversaire du sens et de la portée de la requête.

Il s'ensuit que le jugement est à confirmer en ce qu'il a dit nulle pour libellé obscur la requête introductive d'instance du 26 avril 2022 pour autant qu'elle est dirigée contre la société de droit italien SOCIETE1.) S.p.A..

#### L'employeur d'PERSONNE1.)

A titre liminaire, la Cour précise qu'elle se réfère aux traductions libres des documents rédigés en langue italienne, versés aux débats, et dont l'authenticité de la traduction n'est pas contestée.

PERSONNE1.) et la société de droit italien SOCIETE1.) S.p.A. se trouvaient d'abord liées par le contrat de travail à durée déterminée signé le 28 juin 2017, prévoyant une prise d'effet au 9 juillet 2017 et un terme au 31 mai 2018, lequel fut ensuite valablement « *transformé en contrat de travail à durée indéterminée* » suivant avenant du 25 mai 2018, avec toutefois la précision que « *la durée dudit contrat reste quoi qu'il en soit subordonnée à la réalisation des travaux pour lesquels vous avez été embauchée* ».

Ledit contrat, dans son préambule, indique :

*« La Société, pour ce qui concerne les travaux pour la réalisation d'un centre commercial au Luxembourg, sur plusieurs niveaux et de deux tours résidentielles dénommé ADRESSE4.), a constitué à ADRESSE5.) un bureau ;*

*La Société propose à telle fin d'utiliser également ses propres ressources italiennes ;*

*Pour la durée nécessaire à la réalisation et à la fin des travaux, et en tenant compte des exigences effectives concernant les tâches confiées, la Société a décidé de recourir aux prestations de Madame PERSONNE1.), en régissant le rapport professionnel en vertu des dispositions suivantes, conformes à la spécificité du travail et aux conditions prévues à ADRESSE5.) (Luxembourg).  
»*

L'article 1<sup>er</sup> dudit contrat prévoit :

*« 1.1.1 Pendant toute la durée de son transfert à l'étranger, le Travailleur exercera ses activités sur le territoire du Luxembourg avec la qualification d'employée, en occupant le poste de Coordinatrice des travaux architecturaux centre commercial.*

*1.1.2 Le Travailleur s'engage à exercer son activité pour le compte de la Société, exclusivement au Luxembourg pour la réalisation des activités susmentionnées. »*

Eu égard aux termes clairs de la convention de travail conclue entre parties, les juges de première instance ont considéré à juste titre qu'il appartient à la salariée de rapporter la preuve que son employeur aurait en réalité été la société anonyme SOCIETE1.).

L'appelante se prévaut d'un transfert du contrat de travail, sinon d'un détachement.

L'article L.141-1, paragraphe (2), du Code du travail, dans sa rédaction applicable à la date des faits, soit avant l'entrée en vigueur de la loi du 15 décembre 2020, prévoyait : *« On entend notamment par détachement au sens du paragraphe (1) qui précède, les opérations suivantes effectuées par les entreprises concernées, pour autant qu'il existe une relation de travail entre l'entreprise d'envoi et le salarié pendant la période de détachement :*

*1. (...)*

*2. le détachement, même pour une durée courte ou prédéterminée, d'un salarié sur le territoire du Grand-Duché de Luxembourg dans un établissement appartenant à l'entreprise d'envoi ou dans une entreprise appartenant au groupe dont fait partie l'entreprise d'envoi.*

(...)

*Les détachements visés aux points 1. à 3. qui précèdent doivent avoir lieu dans le cadre d'un contrat de prestations de services portant sur un objet ou une activité précise limitée dans le temps et prenant fin avec l'exécution de l'objet du contrat. »*

Le paragraphe (3) de cet article définit le salarié détaché comme « *tout salarié travaillant habituellement à l'étranger et qui exécute son travail sur le territoire du Grand-Duché de Luxembourg, pendant la durée limitée déterminée par l'exécution de la prestation de services précise pour laquelle le contrat de prestations de services (...) a été conclu* ».

Suivant les dispositions du paragraphe (5), alinéa 2 : « *Le non-respect d'un ou de plusieurs de ces éléments factuels n'entraîne pas automatiquement l'exclusion de la situation considérée de la qualification de détachement. L'appréciation de ces éléments est adaptée à chaque cas particulier et tient compte des particularités de la situation.* »

En matière de détachement, la prestation exécutée par le travailleur détaché doit être de nature temporaire par opposition au caractère définitif que requiert un changement de lieu habituel de travail. Un détachement peut être mis en place pour une durée de plusieurs années.

Le fait qu'PERSONNE1.) ait travaillé pendant presque 4 ans au Luxembourg n'est pas de nature à préjuger de la qualification du contrat.

S'il est constant en cause que la société anonyme de droit luxembourgeois SOCIETE1.) a mis à la disposition de l'appelante un appartement, ainsi qu'une voiture de leasing, il échet de constater d'un autre côté que la rémunération de l'appelante a toujours été versée par la société de droit italien SOCIETE1.) S.p.A., laquelle a adressé à PERSONNE1.) ses bulletins de salaire tout au long de la relation contractuelle, que la salariée est restée affiliée à la sécurité sociale italienne pendant tout son engagement, qu'elle ne conteste pas avoir reçu de la société italienne des indemnités mensuelles en raison du détachement à l'étranger, que celle-ci a communiqué à l'appelante les informations relatives à la modification temporaire des conditions de travail en raison de la pandémie

du Covid-19, que la salariée a effectué du télétravail pendant la crise sanitaire depuis l'Italie et que le contrat de travail prévoit que les frais de déplacement entre l'Italie et le Luxembourg sont remboursés, de même que trois voyages individuels par an entre ces pays.

Il ressort encore du courriel du 15 février 2019 que le montant et les modalités de la « prime exceptionnelle » accordée à l'appelante ont été décidés par la société de droit italien SOCIETE1.) S.p.A.. En effet, ce courriel renseigne que ces éléments sont communiqués à la salariée par un membre de cette société.

Si l'attestation de déplacement nécessaire au retour en Italie pendant le confinement a été signée par un responsable de la société anonyme de droit luxembourgeois SOCIETE1.), celle-ci mentionne cependant clairement qu'PERSONNE1.) est salariée de la société italienne et détachée auprès de la société luxembourgeoise.

Par courriel du 10 mai 2021, PERSONNE1.) s'est par ailleurs adressée directement à PERSONNE3.), établi en Italie, pour lui faire part de ses interrogations sur son futur professionnel et des problèmes rencontrés. Dans ce message, l'appelante se qualifie d'ailleurs elle-même comme « travailleuse détachée ».

Une évaluation globale de tous les éléments factuels du dossier permet de conclure, non pas à une rupture du lien de subordination avec la société italienne, mais à un détachement de l'appelante au Luxembourg.

Il est évident que, dans le cadre d'un détachement, le salarié doit aussi se plier au pouvoir de direction de l'entreprise d'accueil.

Les demandes de congé adressées à la société luxembourgeoise par l'appelante, ainsi que le fait que le bloc de signature des courriels de la salariée et les fiches d'examen médical renseignent la société luxembourgeoise, s'inscrivent dans le cadre de l'organisation et de l'exécution du travail au Luxembourg au sein du groupe SOCIETE1.).

Il tombe encore sous le sens que les notes de frais pour des dépenses nécessaires au Luxembourg ont été validées par la société luxembourgeoise. A noter à cet égard que l'appelante ne prouve pas le remboursement par la société luxembourgeoise des frais engagés au Luxembourg.

Ces éléments ne sont partant pas de nature à énerver la conclusion quant à l'existence d'un détachement.

Or, un détachement n'a pas pour effet de faire perdre la qualité d'employeur à l'entreprise d'envoi pour la transférer à l'entreprise d'accueil. Il en est même ainsi dans l'hypothèse où une opération transnationale de main-d'œuvre ne répond pas aux conditions de détachement définies au Code du travail (cf. en ce sens Cour de cassation française, chambre sociale, arrêt du 5 avril 2023, n°21-21-318 : JurisData n°2023-004972).

Il suit des développements qui précèdent que la société de droit italien SOCIETE1.) S.p.A. est à considérer comme l'employeur de l'appelante.

C'est dès lors à juste titre que les demandes faisant l'objet de la requête introductive d'instance du 26 avril 2022 ont été déclarées irrecevables à l'encontre de la société anonyme de droit luxembourgeois SOCIETE1.) pour défaut de qualité dans son chef.

Le jugement est partant à confirmer sur ce point.

#### Les indemnités de procédure

PERSONNE1.) ayant succombé à l'instance et devant supporter la charge des dépens, sa demande en allocation d'une indemnité de procédure pour l'instance d'appel n'est pas fondée.

Les parties intimées n'ayant pas établi l'iniquité requise par l'article 240 du Nouveau code de procédure civile, leurs demandes en allocation d'une indemnité de procédure pour l'instance d'appel ne sont pas fondées.

### **PAR CES MOTIFS :**

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

déclare les appels principal et incident recevables,

les dit non fondés et en déboute,

confirme le jugement déferé,

dit non fondées les demandes des parties en obtention d'une indemnité de procédure pour l'instance d'appel et en déboute,

condamne PERSONNE1.) aux frais et dépens de l'instance d'appel avec distraction au profit de M<sup>e</sup> Marianne GOEBEL, sur ses affirmations de droit.

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.