

Texte pseudonymisé

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

Arrêt N° 118/25 - III – TRAV

Exempt - appel en matière de droit du travail

Numéro CAL-2024-00675 du rôle

Audience publique du vingt novembre deux mille vingt-cinq

Composition:

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

Entre :

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

appelante aux termes d'un exploit de l'huissier de justice suppléant Kelly FERREIRA SIMOES, en remplacement de l'huissier de justice Carlos CALVO de Luxembourg, en date du 27 juin 2024,

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

et :

1) la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) s.à r.l., établie et ayant son siège social à L-ADRESSE2.), inscrite au registre de commerce et des sociétés de Luxembourg sous le numéro NUMERO1.), représentée par son gérant actuellement en fonctions

intimée aux fins du susdit exploit FERREIRA SIMOES du 27 juin 2024,

comparant par Maître Alexandre QUENOUILLE, avocat à la Cour, demeurant à Luxembourg,

2) l'ÉTAT DU GRAND-DUCHÉ DE LUXEMBOURG, agissant en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'emploi, représenté par son Ministre d'État, ayant ses bureaux à L-1341 Luxembourg, 2, place de Clairefontaine,

intimé aux fins du susdit exploit FERREIRA SIMOES du 27 juin 2024,

comparant par Maître François KAUFFMAN, avocat à la Cour, demeurant à Luxembourg.

LA COUR D'APPEL:

Vu l'ordonnance de clôture de l'instruction du 17 septembre 2025.

Par requête déposée au greffe en date du 20 mai 2022, PERSONNE1.) a fait convoquer la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) devant le tribunal du travail de Luxembourg, pour y entendre déclarer justifiée sa démission pour faute grave de l'employeur, intervenue le 10 mai 2022.

Elle a demandé à voir condamner la société SOCIETE1.) à lui payer les montants suivants, outre les intérêts légaux, suivant décompte actualisé, présenté à l'audience des plaidoiries de première instance du 25 janvier 2024 :

1) indemnisation du chef de dommage matériel :	79.569,95 euros
2) indemnisation du dommage moral :	30.000,00 euros
3) indemnité compensatoire de préavis :	30.132,16 euros
4) arriérés de salaire :	4.876,88 euros
5) indemnité compensatoire pour congés non pris :	7.663,67 euros

La requérante a, en outre, sollicité une indemnité de procédure d'un montant de 2.500 euros et a conclu à l'exécution provisoire du jugement à intervenir.

À la même audience, l'ÉTAT DU GRAND-DUCHÉ DE LUXEMBOURG, pris en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'emploi, ci-après l'ÉTAT, a fait une intervention volontaire et a requis la condamnation de la partie mal fondée à lui rembourser le montant de 31.380,28 euros, outre les intérêts légaux, au titre des indemnités de chômage versées à la requérante pour la période allant du 12 mai au 11 novembre 2022 inclus.

PERSONNE1.) a exposé qu'elle était au service de la société SOCIETE1.) depuis le 17 décembre 2018, en qualité de « *Managing Director* » et que, suivant courrier de son mandataire du 10 mai 2022, elle a démissionné de son poste pour faute grave dans le chef de son employeur.

A l'appui de sa démission, elle a notamment invoqué les faits énoncés dans les courriers recommandés de son mandataire des 7 et 19 avril 2022 et l'absence de réponse de la société SOCIETE1.) à la dénonciation desdits faits.

La société SOCIETE1.) a contesté le caractère justifié de la démission et s'est opposée aux demandes de la requérante.

Elle a réclamé la condamnation de la requérante au paiement de dommages et intérêts pour rupture abusive de la relation de travail et d'une indemnité compensatoire de préavis, au remboursement de primes, à l'indemnisation pour frais d'avocat et au paiement d'une indemnité de procédure.

En date du 1^{er} février 2024, la juridiction de première instance a ordonné la rupture du délibéré et a soulevé d'office la question de la compétence matérielle du tribunal du travail pour connaître du litige.

A l'audience de la continuation des débats, en date du 26 mars 2024, PERSONNE1.) et la société SOCIETE1.) ont conclu à la compétence matérielle du tribunal du travail, en faisant valoir qu'elles avaient été liées par un contrat de travail et qu'un lien de subordination avait existé entre elles.

Par jugement du 14 mai 2024, le tribunal du travail de Luxembourg s'est déclaré matériellement incompétent pour connaître des demandes de PERSONNE1.), des demandes reconventionnelles de la société SOCIETE1.) en paiement de dommages et intérêts pour rupture abusive de la relation de travail, en paiement d'une indemnité compensatoire de préavis et en remboursement de primes, ainsi que de la demande de l'ÉTAT.

Le tribunal a débouté la société SOCIETE1.) de sa demande en remboursement de ses frais d'avocat, débouté PERSONNE1.) de sa demande en allocation d'une indemnité de procédure et condamné cette dernière au paiement d'une indemnité de procédure d'un montant de 1.000 euros à la société SOCIETE1.) ainsi qu'au paiement des frais et dépens.

Pour statuer ainsi, la juridiction de première instance a noté qu'il résultait de l'extrait du Registre de Commerce et des Sociétés de Luxembourg que, jusqu'à sa démission, la requérante avait fait partie du conseil de gérance de la partie défenderesse et qu'elle avait disposé d'un pouvoir de signature individuelle dans les limites de la gestion journalière.

Le tribunal a encore relevé que l'autorisation d'établissement délivrée par le Ministère de l'Economie le 6 février 2019 n'était valable que si la société SOCIETE1.) était dirigée de manière effective par la requérante.

Il a dit que le document intitulé « *contrat de travail* », indiquant que la requérante était engagée en qualité de « *Managing Director* » et prévoyant des tâches pouvant relever de l'activité d'un gérant, à savoir la gestion de la société et l'encadrement des équipes dédiées aux produits et services habituellement commercialisés par la société, ne constituait pas un contrat de travail en bonne et due forme, mais un « *contrat apparent* ».

Le tribunal en a déduit qu'il appartenait à la requérante de prouver l'existence d'une relation de travail entre parties, se caractérisant notamment par une rémunération distincte de celle qu'elle percevait au titre de son mandat social, un lien de subordination et l'exercice de fonctions techniques distinctes de celles exercées dans le cadre du mandat social.

Considérant qu'il ne résultait d'aucun élément du dossier que la requérante avait été placée sous les ordres de la partie défenderesse, ni qu'elle avait exercé des fonctions techniques distinctes de celles exercées dans le cadre de son mandat social, le tribunal a retenu que la requérante n'avait pas établi l'existence d'une relation de travail entre parties.

La juridiction de première instance s'est partant déclarée incompétente pour connaître du litige.

De ce jugement, qui lui a été notifié le 22 mai 2024, PERSONNE1.) a régulièrement relevé appel par acte d'huissier du 27 juin 2024.

Elle demande à la Cour de dire que le tribunal du travail saisi était matériellement compétent pour connaître de ses demandes, par réformation du jugement entrepris, et de renvoyer l'affaire devant le tribunal du travail, autrement composé.

Elle demande encore à se voir décharger de sa condamnation au paiement d'une indemnité de procédure, prononcée à son encontre en première instance.

Elle réclame enfin la condamnation de la société SOCIETE1.) à lui payer une indemnité de procédure de 2.500 euros pour l'instance d'appel ainsi que sa condamnation aux frais et dépens des deux instances.

A l'appui de son recours, PERSONNE1.) fait valoir qu'un contrat de travail a été établi en bonne et due forme entre parties.

L'appelante fait grief au tribunal du travail d'avoir renversé la charge de la preuve quant à l'existence d'une relation de travail et soutient qu'en présence d'un contrat de travail apparent, il appartient à celui qui invoque son caractère fictif d'en rapporter la preuve.

Elle donne à considérer que la société SOCIETE1.) n'avait, à aucun moment, remis en question l'apparence de régularité dudit contrat, ni l'existence d'une relation de travail, caractérisé par un lien de subordination entre le salarié et l'employeur, en première instance.

En contestant l'existence d'une relation de travail en instance d'appel, la partie intimée violerait le principe de cohérence, lequel interdit de se contredire au détriment d'autrui en l'absence d'un élément nouveau.

Il y aurait, par ailleurs, lieu de retenir que l'absence de contestation de la compétence matérielle du tribunal du travail par la société SOCIETE1.) en première instance constituait un aveu judiciaire quant à l'existence d'un lien de subordination.

A titre subsidiaire, pour le cas où la Cour considérerait qu'il lui appartenait d'établir la réalité de la relation de travail, PERSONNE1.) affirme que la possibilité d'un cumul entre un contrat de travail et un mandat de gérant est bien ancrée en jurisprudence.

Elle estime que l'existence d'un lien de subordination entre parties ressort des termes mêmes du contrat de travail ainsi que des pièces figurant au dossier.

Ces pièces établiraient que son pouvoir de décision était très limité, qu'en sa qualité de gérante de type B, elle était tenue de faire un *reporting* aux deux gérants de type A, que ces derniers devaient valider ses décisions, notamment en ce qui concernait le recrutement, l'avancement et la rémunération des collaborateurs de la société, et lui donnaient des injonctions.

Elle soutient, en outre, qu'elle avait des fonctions techniques distinctes de celles exercées dans la cadre de son mandat social, dans la mesure où elle effectuait des missions auprès de clients de la société SOCIETE1.), au même titre que les autres salariés de la société.

Elle ajoute qu'elle était affiliée en tant que salariée auprès de Centre commun de la sécurité sociale et qu'elle percevait une rémunération fixe, payable en douze mensualités, et une rémunération variable, laquelle dépendait de ses prestations commerciales et opérationnelles, fournies en dehors de toute mission de gestion de la société.

Elle souligne enfin qu'aucune fraude à la loi n'existait en l'espèce.

La société SOCIETE1.) conclut à la confirmation du jugement entrepris, en ce qu'il a retenu que les juridictions du travail étaient incompétentes pour connaître du litige.

Elle fait valoir que la qualification donnée par les parties à la convention ne s'impose pas à la juridiction saisie et qu'il appartient au mandataire social qui entend se prévaloir d'un contrat de travail, d'en établir l'existence.

En l'espèce, l'appelante ne prouverait pas l'exercice de fonctions distinctes de celles qui lui incombent en sa qualité de mandataire social.

PERSONNE1.) n'établirait pas non plus l'existence d'un lien de subordination entre parties.

La société SOCIETE1.) conteste avoir violé le principe de cohérence et souligne, par ailleurs, que les déclarations d'une partie relatives à des questions de droit, même si elles sont favorables à l'adversaire, ne constituent pas des aveux.

A titre subsidiaire, pour le cas où la Cour retiendrait que le tribunal du travail était compétent pour connaître du litige, la société SOCIETE1.) demande à voir déclarer non fondées les demandes de PERSONNE1.) et de l'ÉTAT.

Elle réclame la condamnation de PERSONNE1.) à lui payer une indemnité de procédure de 2.500 euros pour chacune des deux instances ainsi que sa condamnation aux frais et dépens des deux instances.

Dans l'hypothèse où la Cour retiendrait que PERSONNE1.) et la société SOCIETE1.) étaient liées par un contrat de travail, l'ÉTAT demande à voir déclarer fondé son recours à concurrence du montant total brut de 31.380,28 euros, sur base de l'article L.521-4 du Code du travail et sollicite la condamnation de la partie mal fondée à lui payer ledit montant, avec les intérêts au taux légal à compter des décaissements respectifs, jusqu'à solde.

L'ÉTAT demande enfin la condamnation de la partie qui succombe aux frais et dépens de l'instance.

Appréciation de la Cour

Aux termes de l'article 25, alinéa 1^{er}, du Nouveau Code de procédure civile, « *le tribunal du travail est compétent pour connaître des contestations relatives aux contrats de travail, aux contrats d'apprentissage et aux régimes complémentaires de pension qui s'élèvent entre les employeurs, d'une part, et leurs salariés, d'autre part, y compris celles 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.

Il résulte du jugement entrepris qu'en première instance, la société SOCIETE1.) n'avait pas conclu à l'incompétence matérielle du tribunal du travail pour connaître du litige et que, même à la suite de la rupture du délibéré ordonnée par ce tribunal, celle-ci n'a contesté ni l'existence d'un lien de subordination, ni le caractère effectif du contrat de travail signé entre parties.

La partie appelante estime qu'en concluant actuellement à l'inexistence d'un contrat de travail réel et à l'incompétence des juridictions du travail, la partie intimée viole le principe de cohérence.

L'estoppel est une fin de non-recevoir fondée sur l'interdiction de se contredire au détriment d'autrui, autrement qualifiée d'exception d'indignité ou principe de cohérence.

Ce principe s'oppose à ce qu'une partie puisse, dans le cadre d'une même procédure, invoquer une argumentation contraire à celle qu'elle a avancée auparavant. Il implique que deux éléments au moins soient réunis : il faut que dans un même litige opposant deux mêmes parties, il y ait, d'une part, un comportement sans cohérence de la partie qui crée une apparence trompeuse et revient sur sa position qu'elle avait fait valoir auprès de l'autre partie, trompant ainsi les attentes légitimes de cette dernière et, d'autre part, un effet du changement de position pour l'autre partie, qui est conduite elle-même à modifier sa

position initiale du fait du comportement contradictoire de son adversaire qui lui porte préjudice (cf. Cour d'appel, 6 mars 2019, n° 44576 du rôle).

Tel que l'a rappelé la juridiction du premier degré, le tribunal du travail doit, d'office, soulever une éventuelle incompétence matérielle et 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.

Le fait que la société SOCIETE1.) ait modifié sa position quant à l'existence d'une relation de travail entre parties au cours du présent litige n'a partant pas d'incidence sur la question de la compétence des juridictions du travail.

Le moyen tiré de l'incohérence dans l'attitude procédurale de la société SOCIETE1.) est donc à rejeter.

Il ne saurait pas non plus être retenu que la reconnaissance initiale d'un lien de subordination entre parties par la société SOCIETE1.) aurait constitué un aveu judiciaire, étant donné que cette reconnaissance portait sur la qualification juridique à donner à la relation entre parties.

En effet, l'aveu exige de la part de son auteur une manifestation non équivoque de sa volonté de reconnaître pour vrai un fait de nature à produire contre lui des conséquences juridiques. La déclaration d'une partie ne peut être retenue contre elle, comme constituant un aveu, que si elle porte sur des points de fait et non sur des points de droit (cf. Cass. com., 6 juin 1990, n° 88-15.784 : JurisData n° 1990-701724 ; Bull. civ. IV, n° 161 ; RTD civ. 1990, p. 342, n° 12, obs. J. Mestre).

L'aveu ne doit pas non plus porter sur une qualification juridique (cf. Source Lexis 360 Intelligence - JurisClasseur Civil Code - Encyclopédies - Art. 1383 à 1383-2 - Fasc. 10 : Preuve des obligations – Modes de preuve. – Aveu. Conditions, § 22, mise à jour du 27 juin 2023).

Il appartient partant à la Cour d'analyser, au vu des éléments du dossier, si une relation de travail existait entre parties.

Il incombe à celui qui se prévaut de l'existence d'un contrat de travail, d'en rapporter la preuve.

Cependant, en présence d'un contrat de travail écrit, régulier en apparence, l'employeur qui le prétend fictif doit établir que ce contrat ne correspond pas à la réalité.

Si le cumul dans le chef d'une même personne des fonctions d'organe social et de salarié d'une société est possible, encore faut-il que le contrat de travail soit une convention réelle et sérieuse, qui correspond à une fonction réellement exercée distincte de la fonction d'organe social et qui est caractérisée par un rapport de subordination de salarié à employeur.

Il est rappelé que PERSONNE1.) est entrée au service de la société SOCIETE1.) en qualité de « *Managing Director* » le 17 décembre 2018, suivant un contrat, intitulé « *contrat de travail* », signé le 30 octobre 2018.

Ledit contrat définit les fonctions et les obligations de PERSONNE1.) comme suit :

« L'Employée assurera notamment la gestion de la société de l'Employeur (« La Société ») et encadrera les équipes dédiées aux produits et services habituellement commercialisés par la Société.

Plus particulièrement, L'Employée, ayant une grande expérience et des qualifications particulières dans le domaine d'activité de l'Employeur (conseil en management et en organisation), et compte tenu de la mission de gestion qui lui est confiée dans le présent contrat, sollicitera avec l'aide de l'Employeur une autorisation d'établissement de conseil en management et en organisation au nom de la Société (l'« Autorisation d'Etablissement ») afin de permettre à celle-ci d'exercer son activité à Luxembourg sans que l'obtention de l'autorisation ne soit une condition de validité du contrat.

[...]

De manière générale, l'Employée s'engage à :

- ✓ S'acquitter de l'ensemble de ses obligations en application du présent contrat de travail tout en se conformant aux instructions de son Employeur ;*
- ✓ Effectuer les tâches qui lui sont confiées au mieux des intérêts de l'Employeur, avec la plus grande attention, diligence et professionnalisme ;*
- ✓ S'acquitter fidèlement et diligemment des tâches qui lui seront confiées ou exercer les pouvoirs qui lui sont conférés en relation avec ses fonctions ;*
- ✓ S'efforcer au mieux de promouvoir et de développer les affaires de l'Employeur ; et*
- ✓ Faire valoir les droits de l'Employeur dans toutes les situations, protéger la réputation de l'Employeur aux plus hauts niveaux dans l'exercice de ses fonctions et s'abstenir de toute forme de comportement qui pourrait endommager la réputation de l'Employeur.*

L'Employée exercera ses fonctions sous la direction et la supervision de Monsieur PERSONNE2.).

Elle respectera, à ce titre, les instructions de l'Employeur à qui elle rendra compte directement de la bonne exécution du présent contrat et sera soumise à son pouvoir de direction ainsi qu'à son contrôle disciplinaire.

L'Employée devra exercer ses activités de salariée pendant son temps de travail à l'exclusion de toute autre activité relevant éventuellement d'une activité de conseil indépendant ou non.[...] »

Le contrat indique, en outre, que PERSONNE1.) exercera son activité au siège social de la société SOCIETE1.) ou à tout autre endroit « *suivant les besoins de l'Employeur* » et que la durée normale de travail est de quarante heures par semaine du lundi au vendredi, tout

en précisant que « *l'Employée qui est à considérer comme cadre supérieur aux termes de l'article L.162-8 du Code du travail est censée adopter une attitude flexible par rapport à sa durée de travail* ».

Le contrat prévoit que la rémunération de PERSONNE1.) consiste en une rémunération fixe annuelle brute d'un montant de 80.000 euros, liée à l'évolution de l'échelle mobile des salaires et payée en douze versements mensuels, et une rémunération variable et que « *l'Employée* » aura droit à une voiture de fonction.

Suivant les stipulations du contrat, PERSONNE1.) a droit à trente jours de congé « *qui devront être pris suivant les dispositions légales* ».

Le contrat contient, en outre, des clauses relatives à l'« *incapacité de travail* » et à la « *résiliation du contrat de travail* » et reproduit en partie les textes du Code du travail y afférents.

Au vu des mentions y contenues et des renvois au droit du travail, il convient de retenir que le prédit contrat constitue un contrat de travail écrit, régulier en apparence.

Il appartient, dès lors, à la société SOCIETE1.) d'établir qu'il s'agit en réalité d'un contrat de travail fictif.

La société intimée n'établit pas que PERSONNE1.) n'aurait pas réellement exercé les fonctions énumérées dans le contrat du 30 octobre 2018.

Elle reste également en défaut de prouver que l'activité de la concernée se serait confondue avec les tâches découlant de son mandat social.

Il résulte du texte même du contrat litigieux que les fonctions en cause ne se limitaient pas à la gestion proprement dite de la société, mais impliquaient également l'encadrement des équipes dédiées aux produits et services commercialisés par la société.

Aux termes de l'annexe au contrat de travail, l'appelante effectuait, en outre, des missions auprès de clients, pour lesquelles elle percevait une rémunération variable « *correspondant à 60 % du Chiffre d'Affaires Hors Taxes généré par sa prestation personnelle facturée et encaissée par l'Employeur à ses clients* », documentée par le décompte relatif aux années 2020 à 2022 (pièce 45 de la partie appelante).

L'affirmation de la partie intimée, suivant laquelle PERSONNE1.) n'exerçait pas de fonctions techniques effectives, distinctes de celles qui lui incombaient en tant qu'organe social, est encore contredite par une attestation testimoniale du 7 novembre 2024 de PERSONNE3.), lequel indique avoir chargé la société SOCIETE1.) d'une mission de *consulting* pour une société anonyme SOCIETE2.).

Le témoin précise que PERSONNE1.) était directement impliquée dans cette mission à plusieurs titres, ce au niveau des discussions contractuelles, de la gestion du projet et de l'animation des comités de pilotage et qu'elle apportait sa contribution en ce qui concernait les sujets liés au mode opératoire, aux changements à prévoir dans

l'organisation des équipes de la société SOCIETE2.) et au « *parcours client et à son accompagnement* ».

La société SOCIETE1.) n'établit pas non plus l'absence de lien de subordination de PERSONNE1.) à son égard.

Ainsi, elle ne rapporte pas la preuve qu'en dépit des stipulations contractuelles, PERSONNE1.) n'aurait pas reçu d'instructions de sa part et n'aurait pas travaillé sous la direction et la supervision de PERSONNE2.).

Il résulte, au contraire, d'un courriel du 14 décembre 2021 (pièce 10 de la partie appelante) que PERSONNE2.) donnait des instructions précises à PERSONNE1.) quant aux priorités à respecter pour développer le bureau de Luxembourg et lui fixait un délai pour répondre à ses attentes (« *Nous attendons des résultats pour Q1 2022* »)

Il ressort encore de plusieurs échanges de courriels des mois de mai et juin 2021 (pièces 47 et 48 de la partie appelante), que PERSONNE1.) soumettait les décisions à prendre en matière de recrutement et de rémunération du personnel à PERSONNE2.) et à PERSONNE4.), pour validation.

Les affirmations de la partie intimée quant à l'inexistence de tout lien de subordination entre parties sont également en contradiction avec les déclarations suivantes de PERSONNE2.), dans un courrier du 12 mai 2022, adressé au nom de la société SOCIETE1.) à PERSONNE1.), à la suite de la démission de cette dernière :

« Je me dois de te rappeler qu'en vertu du contrat de travail conclu le 30 octobre 2018, tes fonctions doivent être exercées dans le cadre des instructions de ton employeur représenté par son Gérant.

Je me dois également de te rappeler que la société SOCIETE3.), dont je suis le Gérant, est le principal associé de la société SOCIETE1.), et est également l'associée majoritaire de la société de droit français SOCIETE4.) (les sociétés SOCIETE1.) et SOCIETE4.) étant de facto sociétés sœurs). De ce fait, il est bien évident que les instructions que je peux donner directement ou indirectement, le sont dans le cadre de la gestion globale du Groupe et que je suis le garant de l'intérêt de chacune des sociétés en étant Mandataire social.

A ce titre je te rappelle que je suis moi-même Gérant de la société SOCIETE1.) et dispose en cette qualité des pouvoirs qui me sont conférés statutairement. »

A noter, en outre, que la flexibilité dont PERSONNE1.) bénéficiait, le cas échéant, dans l'organisation de son horaire de travail et les responsabilités qui lui incombait en tant que « *Managing Director* », sur le plan de la gestion de la société au quotidien, ne sont pas incompatibles avec l'existence d'un lien de subordination.

Si, tel que le souligne la partie intimée, PERSONNE1.) était détentrice de l'autorisation d'établissement de la société, il n'en reste pas moins que le « *contrat de travail* » stipulait expressément que sa validité n'était pas conditionnée par la détention de ladite autorisation dans le chef de « *l'Employée* ».

Il s'y ajoute que l'autorisation litigieuse n'a été délivrée que le 6 février 2018, soit postérieurement à l'entrée en service de l'appelante.

Il convient encore de relever que le pouvoir décisionnel de PERSONNE1.) était restreint, étant donné qu'elle ne bénéficiait d'un pouvoir de signature individuelle que dans les limites de la gestion journalière et que les statuts de la société SOCIETE1.) exigeaient, pour tout engagement vis-à-vis de tiers, dépassant ce cadre, « [...] *les signatures conjointes d'un Gérant de Catégorie A et d'un Gérant de Catégorie B si les gérants sont nommés en tant que Gérants de Catégorie A et Gérants de Catégorie B* ».

Contrairement aux affirmations de l'intimée, le pouvoir de cosignature dans le chef de PERSONNE1.), gérante de la catégorie B, n'impliquait pas que cette dernière pouvait bloquer le fonctionnement de la société en s'opposant aux décisions prises par PERSONNE2.) et PERSONNE4.), gérants de la catégorie A.

Il appert, en effet, du dossier, que des décisions cruciales au niveau de l'organisation de la société étaient prises sans le concours de PERSONNE1.).

Ainsi, par exemple, PERSONNE2.) informait PERSONNE1.) du déménagement des bureaux de la société SOCIETE1.) et du regroupement des sociétés SOCIETE3.) et de SOCIETE1.) dans les futurs locaux, par un courriel du 11 janvier 2022 (pièce 14 de la partie appelante).

Il ressort, par ailleurs, d'un échange de courriels de fin janvier/début février 2022, que des démarches en vue d'affecter un salarié de la société SOCIETE1.) à une mission en France avaient été entreprises sans l'accord de PERSONNE1.) (pièces 12 et 13 de la partie appelante).

La Cour relève encore que PERSONNE1.) ne détenait pas de parts sociales de la société intimée, dont l'actionnaire majoritaire était la société SOCIETE3.), gérée par PERSONNE2.) et PERSONNE4.).

Il résulte enfin du dossier que l'appelante était affiliée auprès du Centre commun de la sécurité sociale en tant que salariée de la société SOCIETE1.) et ses fiches de salaire mensuelles renseignent les montants qu'elle a perçus conformément aux stipulations du « *contrat de travail* » et de son annexe.

Il s'ensuit que la société SOCIETE1.) n'établit pas que le contrat litigieux constituait un contrat de travail fictif.

Il convient, par conséquent, de retenir que le litige relève de la compétence matérielle des juridictions du travail, par réformation du jugement entrepris.

La partie appelante ayant limité son appel au volet de la compétence matérielle des juridictions du travail et demandé le renvoi de l'affaire devant le tribunal du travail, sans saisir la Cour de la question du caractère justifié ou non de sa démission, ni des demandes

pécuniaires qu'elle avait formulées en première instance, la question de l'évocation du litige ne se pose pas, en l'espèce.

Il y a, dès lors, lieu de renvoyer le dossier devant la juridiction du premier degré, autrement composée.

La demande de l'ETAT, les demandes respectives de la société SOCIETE1.) et de PERSONNE1.) en obtention d'une indemnité de procédure pour la première instance ainsi que le sort des frais et dépens de la première instance sont à réserver et il appartiendra à la juridiction du premier degré de statuer sur ces volets de l'affaire, en fonction de l'issue du litige.

Etant donné que la société SOCIETE1.) succombe à l'instance et devra supporter la charge des dépens, il y a lieu de rejeter sa demande en allocation d'une indemnité de procédure pour l'instance d'appel.

Comme il serait inéquitable de laisser à charge de l'appelante l'entièreté des frais non compris dans les dépens, la société SOCIETE1.) est à condamner à lui payer une indemnité de procédure de 1.000 euros pour l'instance d'appel.

PAR CES MOTIFS :

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

reçoit l'appel,

le dit fondé,

réformant,

dit que les juridictions du travail sont matériellement compétentes pour connaître du présent litige,

donne acte à l'ÉTAT DU GRAND-DUCHÉ DE LUXEMBOURG, pris en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'emploi, de sa demande,

renvoie l'affaire devant le tribunal du travail de Luxembourg, autrement composé,

condamne la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) à payer à PERSONNE1.) une indemnité de procédure de 1.000 euros pour l'instance d'appel,

condamne la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) aux frais et dépens de l'instance d'appel, avec distraction au profit de Maître Romain ADAM et de Maître François KAUFFMAN, sur leurs 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 André WEBER.