

Texte pseudonymisé

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

Arrêt N° 008/26 - III – TRAV

Exempt - appel en matière de droit du travail

Numéro CAL-2025-00280 du rôle

Audience publique du quinze janvier deux mille vingt-six

Composition:

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

Entre :

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

appelant aux termes d'un exploit de l'huissier de justice Christine KOVELTER de Luxembourg du 17 février 2025,

comparant par Maître Olivier UNSEN, avocat à la Cour, demeurant à Luxembourg,

et :

la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) s.à r.l., établie et ayant son siège social à L-ADRESSE2.), liquidée par acte de Maître Marc ELVINGER, notaire à Ettelbrück, du 10 mai 2024, radiée du registre du commerce et des sociétés, existant à l'heure actuelle pour les besoins et recours pendant 5 années suivant sa liquidation, et dont l'adresse fixée pour les besoins juridiques de sa survie postérieurement à la liquidation est auprès de la société anonyme de droit suisse SOCIETE2.) AG, établie et ayant son siège social à ADRESSE3.), CH-ADRESSE4.), inscrite au registre du

commerce du canton de Zürich sous le la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) SARL, établie et ayant eu son siège social à

intimée aux fins du susdit exploit KOVELTER du 17 février 2025,

comparant par la société en commandite simple KLEYR GRASSO, établie et ayant son siège social à L-2361 Strassen, 7, rue des Primeurs, inscrite au registre de commerce et des sociétés de Luxembourg sous le numéro B220509, inscrite sur la liste V de l'Ordre des Avocats du Barreau de Luxembourg, qui est constituée et en l'étude de laquelle domicile est élu, représentée par son gérant, la société à responsabilité limitée KLEYR GRASSO GP, établie à la même adresse, inscrite au registre de commerce et des sociétés de Luxembourg sous le numéro B220442, représentée aux fins de la présente procédure par Maître Sandra RAPP, avocat à la Cour, demeurant professionnellement à Luxembourg.

LA COUR D'APPEL:

Saisi le 19 janvier 2024 d'une requête déposée par PERSONNE1.) tendant à voir déclarer abusif son licenciement avec préavis du 24 mai 2023 et à voir condamner son ancien employeur, la société à responsabilité limitée SOCIETE1.), à lui payer des dommages et intérêts de ce chef, le tribunal du travail de Luxembourg, par jugement contradictoire du 13 décembre 2024, s'est déclaré « *matériellement incompétent pour connaître de la demande* ».

Pour statuer ainsi, la juridiction du travail de première instance, après avoir constaté « *qu'PERSONNE1.) était depuis le 1^{er} juin 2020 « Director, Office Head Luxembourg » de la société SOCIETE3.)* », a considéré :

« L'existence d'un contrat de travail peut uniquement être avancée si celui-ci se cumule avec le mandat social et que quatre conditions sont remplies, tel l'existence d'un lien de subordination, une rémunération distincte de celle perçue au titre de celle de mandataire social, l'existence de fonctions distinctes de celles exercées dans le cadre du mandat social et une absence de fraude à la loi.

Si le cumul entre les fonctions de mandataire social, chargé de la direction d'une société, et celles de salarié de cette même société est donc possible, encore faut-il que ces dernières fonctions soient nettement distinctes et dissociables des fonctions de mandataire social et que, dans leur exercice, l'intéressé se trouve dans un état de subordination à l'égard de la société. »

Elle a retenu par la suite que :

« Contrairement à ce qui est soutenu par PERSONNE1.), il y a lieu de constater qu'il ne résulte pas des pièces versées en cause qu'il aurait été dans un état de subordination à l'égard de la société SOCIETE3.).

(...)

PERSONNE1.) est partant resté en défaut de prouver qu'il a été lié à la société SOCIETE3.) par une relation de travail (...). »

PERSONNE1.) a interjeté appel contre le susdit jugement par exploit d'huissier du 17 février 2025.

Il souligne avoir été engagé, suivant contrat de travail initial du 22 août 2018, comme « *Unternehmensberater* » et avoir acquis le titre de « *Director, Office Head Luxembourg* » à compter du 1^{er} juin 2020.

Il précise avoir continué sa tâche salariale consistant à conseiller les clients de son employeur.

Il aurait été nommé gérant technique à partir du 20 janvier 2021, mais il ressortirait du contrat du travail du 27 mars 2020 que la tâche salariale représenterait 80% de son temps de travail.

À partir du 28 mars 2023, il n'aurait plus exercé la fonction de gérant technique.

L'appelant affirme n'avoir pas eu d'autonomie dans le cadre de son contrat de travail et avoir eu l'obligation de rendre compte à Messieurs PERSONNE3.) et PERSONNE4.).

Il demande à la Cour de dire, par réformation de la décision entreprise, que le tribunal du travail est matériellement compétent pour connaître de ses demandes et sollicite le renvoi de l'affaire devant cette juridiction, autrement composée.

Il réclame une indemnité de procédure de 3.000 euros pour chaque instance.

La société à responsabilité limitée SOCIETE1.), qui se rapporte à prudence de justice, quant à la recevabilité de l'appel en la pure forme, estime que l'appelant ne remplissait pas les conditions cumulatives pour se voir allouer le statut de salarié au sens du droit de travail. Ses fonctions auraient correspondu à celles d'un gérant technique et PERSONNE1.) n'aurait pas accompli de fonctions techniques distinctes.

L'intimée fait valoir que la nomination de l'appelant en tant que gérant technique est postérieure à la conclusion de la convention du 27 mars 2020, prévoyant une répartition des tâches entre les fonctions de conseil et de direction. Par ailleurs, les prétendues tâches salariales seraient indissociables des fonctions propres à un gérant. L'appelant resterait par ailleurs en défaut de verser la moindre preuve quant à l'exercice d'une fonction qui différencierait de son mandat social.

L'intimée souligne que l'appelant n'a perçu qu'une seule rémunération en contrepartie de son activité intellectuelle déployée en sa faveur.

Elle considère que l'appelant resterait en défaut de donner des exemples concrets d'ordres précis qui lui auraient été donnés concernant l'exécution de tâches déterminées.

Elle conteste que l'envoi unique et isolé d'un certificat d'incapacité de travail à PERSONNE4.) soit de nature à démontrer l'existence d'un lien de subordination.

Le fait qu'PERSONNE1.) n'aurait jamais formulé de demandes de congé, illustrerait l'absence de tout lien de subordination.

L'intimée précise n'avoir procédé à la révocation de l'appelant en tant que « technischer Geschäftsführer » qu'en date du 17 juillet 2023, date de la nomination de son successeur, soit après le licenciement litigieux.

Elle sollicite une indemnité de procédure de 1.500 euros pour la première instance – relevant appel incident à cet égard – et de 3.000 euros pour l'instance d'appel.

Appréciation de la Cour

L'appel principal interjeté le 17 février 2025 par PERSONNE1.) contre le jugement du 13 décembre 2024, lui notifié le 7 janvier 2025, est recevable pour avoir été introduit dans les délais et forme de la loi.

En effet, l'appelant, résidant en Allemagne, bénéficie du délai de distance, prolongeant en l'occurrence de 15 jours le délai d'appel ordinaire qui est de 40 jours, conformément aux articles 150 et 167 du Nouveau code de procédure civile.

Il en est de même de l'appel incident de la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) par rapport au rejet, en première instance, de sa demande en obtention d'une indemnité de procédure.

La juridiction de première instance a utilement rappelé que la compétence exceptionnelle attribuée par l'article 25 du Nouveau code de procédure civile aux juridictions du travail se limite à la connaissance des contestations relatives notamment aux contrats de travail et aux contrats d'apprentissage, y compris celles survenant après que l'engagement a pris fin qui s'élèvent, entre les employeurs, d'une part et leurs salariés, d'autre part.

Elle a encore correctement défini le contrat de travail 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.

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. La preuve de la relation de travail et de ses éléments caractéristiques peut résulter d'un ensemble d'éléments qui constituent des présomptions précises et concordantes faisant conclure à l'existence d'un lien de subordination.

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 suivant contrat de travail du 27 mars 2020, entrant en vigueur le 1^{er} juin 2020 et remplaçant la convention de travail initiale datant du 22 août 2018, PERSONNE1.) a été engagé comme « *Unternehmensberater am Standort Luxemburg* » avec comme titre « *Director, Office Head Luxemburg* ».

Suivant ledit contrat, ses fonctions étaient les suivantes :

- *Verantwortliche Geschäftsführung am Standort Luxemburg (ca. 20% Beschäftigungsgrad)*
 - *Aktive Mitwirkung bei der Entwicklung der Standortstrategie*
 - *Eigenverantwortliche Personalrekrutierung, -führung und -entwicklung*
 - *Sicherstellung des operativen Betriebs (Infrastruktur)*
 - *Proaktives Gestalten und Treiben der Bereiche Firm- sowie Offering-Development.*
- *Erbringung von Beratungsdienstleistungen im Kundenauftrag (Zielauslastung 80%)*
- *Unterstützung bei der Projektakquisition*
 - *Pflege und Erweiterung des persönlichen Netzwerks*
 - *Weiterentwicklung Marktverständnis und Identifikation von Fokusbereichen und Zielkunden*

○ *Koordination und Unterstützung allgemeiner Sales Bemühungen*

Le contrat de travail indique, en outre, que la durée normale de travail est en principe de quarante heures par semaine, répartie sur 5 jours ouvrables, tout en précisant que le salarié, considéré comme cadre supérieur, n'a pas droit au paiement d'heures supplémentaires. Il y est fait référence aux articles L.162-8 (3) et L.211-3 (6) du Code du travail.

La convention entre parties prévoit que la rémunération d'PERSONNE1.) consiste en une rémunération fixe annuelle brute d'un montant de 100.000 euros (indice 834,76), ainsi qu'en un bonus à la discrétion de l'employeur.

Suivant les stipulations de la convention, qui renvoie quant aux modalités d'application aux articles L.233-1 à L.233-20 du Code du travail, PERSONNE1.) a droit à 27 jours de congé.

Le contrat contient, en outre, des clauses relatives aux obligations du salarié en cas d'incapacité de travail et à sa résiliation, en reproduisant en partie les dispositions du Code du travail y afférentes et en se référant aux articles pertinents.

Au vu des mentions y contenues et des renvois au droit du travail, il convient de retenir que la prédite convention conclue entre parties constitue un contrat de travail écrit, régulier en apparence.

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

La société intimée n'établit pas qu'PERSONNE1.) n'aurait pas réellement exercé les fonctions énumérées dans le contrat du 27 mars 2020.

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

Il découle en effet des stipulations mêmes du contrat litigieux que les responsabilités de l'appelant ne se limitaient pas à la gestion proprement dite de la société, mais impliquaient également des services de conseil auprès de clients (*Erbringung von Beratungsdienstleistungen im Kundenauftrag*), ainsi qu'un support lors de l'acquisition de projets (*Unterstützung bei der Projektakquisition*) et ce, aux termes du contrat, à raison de 80% du temps de travail.

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 l'attestation établie le 20 avril 2023 par l'intimée elle-même, laquelle reprend certains des projets gérés par l'appelant auprès de clients, tâches ne tombant pas dans la sphère des activités normales d'un gérant.

L'intimée n'établit pas non plus l'absence de lien de subordination d'PERSONNE1.) à son égard.

Le fait, à le supposer établi, qu'un des gérants administratifs ne soit pas résident luxembourgeois n'exclut pas qu'il puisse donner des instructions.

Au contraire, le courriel du 23 mai 2023 de PERSONNE4.) à l'appelant se lit comme un ordre donné lui enjoignant de procéder au licenciement d'une employée.

L'affirmation de l'appelant qu'il devait justifier de son temps de travail et pointer ses heures de travail n'est par ailleurs pas contredite par l'intimée.

Il échet de préciser que l'appelant n'a été nommé gérant technique que le 20 janvier 2021 ensemble avec deux autres personnes et qu'il ne pouvait engager seul la société.

Il n'est pas non plus affirmé que l'appelant ait disposé de parts sociales de la société intimée.

Par ailleurs, il ressort de la lettre de motivation que la décision de mettre fin aux activités de l'intimée (qui est entre-temps liquidée et ne dispose plus que d'une personnalité juridique passive), décision évidemment fondamentale pour la société, a été prise en Suisse sans le concours de l'appelant.

Il suit de l'ensemble des développements qui précèdent que la société à responsabilité limitée 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.

PERSONNE1.) 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 son licenciement, ni des demandes pécuniaires qu'il 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.

Les demandes respectives des parties 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 de première instance de statuer sur ces volets de l'affaire, en fonction de l'issue du litige.

Etant donné que la société à responsabilité limitée 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.

PERSONNE1.) est à débouter de sa demande en obtention d'une indemnité de procédure pour l'instance d'appel, alors que la condition de l'iniquité requise par la loi fait défaut.

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,

dit non fondé l'appel incident et en déboute,

dit fondé l'appel principal,

réformant,

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

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

réserve les demandes respectives des parties en obtention d'une indemnité de procédure pour la première instance, ainsi que les frais et dépens de la première instance,

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

condamne la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) aux frais et dépens de l'instance d'appel, avec distraction au profit de M^e Olivier UNSEN, 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 André WEBER.