

Texte pseudonymisé

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

**Arrêt N° 35/26 - III – TRAV**

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

Numéro CAL-2025-00357 du rôle

**Audience publique du vingt-six mars deux mille vingt-six**

Composition:

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

**Entre :**

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

partie appelante partie 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 5 mars 2025,

comparant par Maître Patrice Rudatinya MBONYUMUTWA, avocat à la Cour, demeurant à Luxembourg,

**et :**

**la société anonyme SOCIETE1.) S.A.**, établie et ayant son siège social à L-ADRESSE2.) immatriculée au registre de commerce et des sociétés de Luxembourg sous le numéro NUMERO1.), représentée par son conseil d'administration actuellement en fonctions,

intimée aux fins du susdit exploit FERREIRA SIMOES du 5 mars 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 Philippe NEY, avocat à la Cour, demeurant professionnellement à Luxembourg

---

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

Par contrat signé le 30 septembre 2022, avec effet au 12 décembre 2022, PERSONNE1.) a été engagé par la société anonyme SOCIETE1.) SA (ci-après la société SOCIETE1.) en qualité de « Head of Luxembourg » avec le titre de « *Director* ».

Par courrier du 4 mai 2022, ledit contrat a été résilié moyennant un préavis de deux mois allant du 15 mai au 14 juillet 2022.

A la suite d'une demande écrite du 5 mai 2022, la société SOCIETE1.) a communiqué les motifs de la résiliation du contrat par courrier du 3 juin 2022, en précisant que toute relation de travail est contestée et que la lettre de motifs n'est établie que pour le cas où la résiliation du contrat en cause serait considérée par la justice comme résiliation d'un contrat de travail, et non pas comme résiliation d'un mandat social.

Par requête déposée en date du 1<sup>er</sup> février 2023 au greffe de la justice de paix de et à Luxembourg, PERSONNE1.) a demandé la convocation de la société SOCIETE1.) devant le tribunal du travail aux fins de s'y entendre déclarer abusif son licenciement et condamner à payer au requérant des dommages intérêts comprenant un montant de 198.453,64 euros, pour réparation de son préjudice matériel, d'une part, et un montant de 25.000 euros, pour réparation de son préjudice moral, d'autre part.

Il sollicitait en outre l'allocation d'une indemnité de procédure de 2.500 euros, sur base de l'article 240 du Nouveau Code de procédure civile.

A l'audience des plaidoiries, la défenderesse a soulevé l'incompétence *ratione materiae* du tribunal du travail, motif pris de l'absence de toute relation de travail entre les parties au litige.

La défenderesse réclamait en outre l'allocation d'une indemnité de procédure de 1.500 euros, sur base de l'article 240 du Nouveau Code de procédure civile.

Par jugement rendu en date du 23 janvier 2025, le tribunal du travail s'est déclaré matériellement incompétent pour connaître de la demande et a débouté les parties au litige de leurs demandes respectives en obtention d'une indemnité de procédure.

Le tribunal a constaté l'existence d'un contrat de travail écrit entre parties, lequel constituerait une apparence de relation de travail, face à laquelle il incomberait à l'employeur de prouver le caractère fictif de celle-ci.

Il a considéré que les trois éléments caractéristiques du contrat de travail (exécution par le concerné de tâches techniques dissociables de son mandat social, paiement d'une rémunération distincte, existence d'un lien de subordination) n'étaient pas établis, au vu des éléments du dossier.

Par exploit du 5 mars 2025, PERSONNE1.) a régulièrement relevé appel de ce jugement qui lui avait été notifié le 12 février 2025.

L'appelant demande à la Cour de retenir la compétence matérielle des juridictions du travail, par réformation du jugement entrepris, et réclame une indemnité de procédure de 1.500 euros pour chaque instance.

L'appelant donne à considérer que l'intimée l'a déclaré auprès du Centre commun de la sécurité sociale et soutient que la partie adverse a pareillement reconnu la réalité du contrat de travail dans sa correspondance relative à la résiliation du contrat en cause.

L'appelant reproche à la juridiction de première instance d'avoir inversé la charge de la preuve, en imposant celle-ci au salarié, nonobstant l'existence d'un contrat de travail écrit.

Il affirme avoir accompli, dans l'intérêt de la société intimée, des tâches techniques distinctes de son mandat social, notamment des tâches relevant de la gestion de la comptabilité et des relations avec les clients ainsi que les principaux partenaires de l'intimée.

Il se prévaut à cet effet d'une attestation testimoniale établie par l'un des salariés de l'intimée, PERSONNE2.).

L'appelant n'aurait touché qu'une seule rémunération, à savoir sa rémunération de salarié.

PERSONNE1.) aurait agi sous l'autorité, la direction et le contrôle de l'intimée ; son supérieur hiérarchique aurait été une personne dénommée PERSONNE3.), administrateur de l'intimée.

En cas de réformation, il conviendrait de renvoyer l'affaire devant le tribunal du travail autrement composé.

La société SOCIETE1.), partie intimée, conclut au rejet de l'appel et à la confirmation du jugement entrepris.

L'intimée conclut à l'allocation d'une indemnité de procédure de 1.500 euros pour chaque instance.

La société SOCIETE1.) fait valoir que l'appelant était son administrateur délégué et affirme que ce dernier n'accomplissait que des tâches relevant de son mandat social.

L'affiliation auprès de la sécurité sociale et la délivrance de fiches de paye ne seraient pas révélatrices d'une relation de travail.

Elle n'aurait nullement reconnu l'existence d'un contrat de travail et l'aurait même formellement contestée dès avant l'introduction du litige, dans la lettre indiquant les motifs de la résiliation litigieuse.

L'ensemble des prestations de l'appelant auraient relevé de la gestion journalière de la société.

Les nombreuses pièces versées aux débats par l'intimée démontreraient que l'activité de l'appelant relevait de ses attributions de mandataire social.

Il n'aurait été le subordonné de personne au sein de la société.

L'appelant n'aurait dû se conformer qu'aux directives du conseil d'administration, comme tout administrateur délégué d'une société anonyme.

L'intimée soulève l'irrecevabilité de l'attestation testimoniale PERSONNE2.), au motif que celle-ci est entièrement dactylographiée.

La société SOCIETE1.) s'oppose à une évocation de l'affaire.

L'intimée fait valoir que les débats ont été limités en première instance à la question de la compétence, de sorte que l'affaire ne serait pas instruite quant au fond.

Il conviendrait de ne pas priver les parties du premier degré de juridiction.

### **Appréciation de la Cour**

La question litigieuse est celle de la qualification des relations contractuelles entre parties au litige, l'appelant soutenant qu'il aurait été lié à l'intimée par un contrat de travail, tandis que l'intimée estime n'avoir été liée à l'appelant que par un mandat social, généré par l'attribution à l'appelant du poste d'administrateur-délégué de l'intimée.

La qualification à retenir détermine la solution à intervenir sur la question de la compétence matérielle des juridictions du travail pour connaître du présent litige.

Les juridictions du travail sont des juridictions d'exception qui ne peuvent connaître que des affaires qui leur sont réservées par la loi.

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 au contrat 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 se définit 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.

L'appelant fait valoir, en premier lieu, que l'intimée aurait reconnu l'existence d'un contrat de travail, par l'affiliation de l'appelant comme salarié de l'intimée auprès du Centre commun de la sécurité sociale, d'une part, et par la teneur de sa correspondance relative à la résiliation du contrat en cause, d'autre part.

L'affiliation au Centre Commun de la Sécurité Sociale n'est pas déterminante quant à la qualification des relations contractuelles.

Celle-ci n'est rien d'autre qu'une simple déclaration unilatérale de l'employeur qui n'est pas de nature à établir l'exercice effectif d'une activité salariée dans les conditions définies ci-dessus (cf. not. Cour d'appel, III, 25.06.2015, n° du rôle 40 805 ; 14.07.2015, n° 40 526 du rôle).

Dans la lettre de motifs du 3 juin 2022 (cf. pièce n° 4 de la même farde), l'intimée reproche à l'appelant, en substance, un manque de diligence, des performances insuffisantes ainsi que des troubles du comportement.

Il importe de relever qu'à titre liminaire, les auteurs de cette lettre soulignent leur contestation formelle d'un contrat de travail entre parties et ajoutent que les motifs de la résiliation du contrat ne sont exposés plus loin que pour le cas où les juridictions compétentes retiendraient l'existence d'un contrat de travail.

Ni l'affiliation de l'appelant, ni la teneur du courrier susvisé ne permettent dès lors de conclure à l'existence d'une relation de travail distincte du mandat social.

A défaut d'un contrat de travail écrit, régulier en apparence, il incombe à celui qui se prévaut de l'existence d'un contrat de travail, d'en apporter la preuve.

En présence d'un contrat de travail écrit, régulier en apparence, le juge présume que cette apparence correspond à la réalité. Cependant, l'employeur qui le prétend fictif

peut combattre cette présomption simple et prouver, dans la mesure du possible et du raisonnable, que ce contrat ne correspond pas à la réalité.

En effet, 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'est exercée l'activité de la personne concernée.

En l'espèce, l'appelant se prévaut d'une convention signée le 30 septembre 2019, intitulée « *contract of employment* », en français contrat de travail, laquelle convention contient plusieurs références aux dispositions contenues dans le Code du travail (cf. pièce n° 1 de la farde I de l'intimée).

Il appartient dès lors, à l'intimée qui affirme que ce contrat de travail apparent n'était qu'une fiction et que les relations contractuelles entre parties au litige se limitaient à un contrat de mandat social, de prouver la véracité de son affirmation, dans la mesure du possible et du raisonnable.

Il importe de déterminer, dans le cas présent, si les conditions de fait dans lesquelles s'est exercée l'activité de PERSONNE1.) relève d'une relation de travail, qu'il y aurait lieu de distinguer de son mandat social.

Si le cumul entre les fonctions de mandataire social, chargé de la gestion d'une société, et celles de salarié de cette même société est 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.

Concernant la spécificité des fonctions de salarié, il y a lieu de préciser que celles-ci doivent être nécessairement distinctes des fonctions relevant du mandat social, en ce sens qu'elles doivent être insusceptibles d'être considérées comme découlant du mandat social (cf. Cour d'appel, III, 25.06.2015, n° du rôle 40 805 ; 14.07.2015, n° du rôle 40 526 ; 22.01.2016, n° du rôle CAL-2025-00042 ; VIII, 13.07.2017, n° du rôle 43 962).

D'autre part, 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 instructions concernant l'exécution de la prestation du travail, en contrôle l'accomplissement et sanctionne, le cas échéant, leur inexécution.

Il est constant en cause que PERSONNE1.) occupait le poste d'administrateur délégué au sein de la société intimée et que les fonctions inhérentes à un tel poste relèvent d'un mandat social.

Il est constant en cause que l'appelant n'a pas touché de rémunération spécifique pour des prestations de travail distinctes de celles lui incombant en sa qualité de mandataire

social. Tout au long de son activité au service de SOCIETE1.), l'appelant n'a touché qu'une seule et même rémunération.

Tandis qu'un certain courant jurisprudentiel et doctrinal français considère qu'un cumul des deux types de contrats susvisés ne peut être retenu qu'à la condition que les deux catégories de tâches fassent l'objet de rémunérations spécifiques (cf. not. Cass. Soc. 21.07.1981, Bull. civ. V, n° 722 et n° 723 ; Encyclopédie Dalloz, Droit du travail, v° Cumul d'un contrat de travail et d'un mandat social, 2010, n° 37), la jurisprudence luxembourgeoise considère l'absence de rémunérations spécifiques comme un indice non déterminant.

Au vu de la description de poste sur laquelle les parties s'étaient mises d'accord (cf. pièce n° 2 de la farde l'intimée) l'appelant a reçu pour mission de diriger l'activité de SOCIETE1.) au Luxembourg. En cette qualité, il lui incombait de réaliser toutes les tâches d'un dirigeant d'entreprise, et notamment d'élaborer une stratégie de développement et un plan de recrutement, de superviser l'activité du personnel, de veiller à la qualité des relations entre l'intimée, d'une part, et ses clients, partenaires et prestataires de services, d'autre part, ainsi qu'à leur développement, d'assurer le lien avec les autres structures de SOCIETE1.), d'agir en dirigeant et de donner un exemple de professionnalisme, de promouvoir une culture d'amélioration constante et de signaler les risques et incidents majeurs.

Les tâches décrites ci-dessus relèvent typiquement des tâches incombant à un administrateur délégué.

L'ensemble des pièces versées par l'intimée ont trait aux attributions ordinaires d'un mandataire social, à savoir signature des comptes annuels et des rapports de gestion, des contrats de travail, du contrat de bail, des lettres de licenciement, ou encore rédaction de lettres à l'adresse de la Commission de surveillance du secteur financier.

Quant au lien de subordination litigieux, la Cour constate que, dans l'organigramme versé par la société SOCIETE1.), l'appelant figure tout en haut de la structure hiérarchique (cf. pièce n° 7 de la farde l'intimée) et que, dans un courriel daté du 30 décembre 2021, versé par l'intimée, l'appelant affirme son autorité suprême au sein la société intimée en ces termes : « *Let me clarify ... I am the head of this office and authorized manager. You will need to learn what that means* » (cf. pièce n° 17 de la farde de l'intimée).

On ne saurait raisonnablement en demander davantage à l'intimée dans l'administration de la preuve qui lui incombe, tant il est vrai qu'on ne saurait exiger de cette dernière qu'elle apporte la preuve négative de l'absence de circonstances propres à caractériser l'existence d'un contrat de travail, pareille preuve négative étant impossible à rapporter.

Or, face à l'état de choses décrit plus haut, PERSONNE1.) reste en défaut d'établir et même de faire état de la réalisation de tâches techniques distinctes de son mandat social.

Force est de constater que la seule attestation testimoniale versée aux débats par l'appelant- sans que l'audition comme témoin de l'auteur de ladite attestation n'ait été demandée - est irrégulière pour être dactylographiée, et non pas manuscrite tel que l'exige l'article 402 du Nouveau Code de procédure civile (cf. pièce n° 7 de la farde II de l'appelant).

Son auteur, PERSONNE2.), y déclare en substance que l'appelant « *a activement participé à la gestion de la société* », qu'il supervisait les travaux comptables et la bonne exécution des transactions, qu'il participait à des réunions avec les responsables des équipes et qu'il entretenait des relations avec les auditeurs et les avocats.

Les prestations ainsi décrites s'inscrivent dans les attributions ordinaires d'un mandataire social.

Les autres pièces versées par l'appelant ne sont pas davantage pertinentes.

Au vu des explications fournies par l'intimée, non contredites par des éléments probants, les interventions du dénommé PERSONNE3.), administrateur de l'intimée, auprès de l'appelant, s'inscrivaient dans une mission de contrôle du conseil d'administration sur certains domaines d'activités de l'appelant , et non pas dans un lien de subordination.

Un tel contrôle sur l'activité de l'administrateur délégué à la gestion journalière relève des attributions légales d'un conseil d'administration.

L'obligation imposée à l'appelant d'informer le conseil d'administration de ses périodes d'absence n'implique pas l'existence d'un lien de subordination ; celle-ci peut s'expliquer par le souci du conseil d'administration de respecter la circulaire CSSF 21/769, et plus généralement par le souci du conseil d'administration de veiller, en temps utile, au remplacement approprié de l'appelant pendant son absence.

Il suit de ce qui précède qu'un contrat de travail entre parties n'est pas établi, ainsi que la juridiction du premier degré l'a retenu à bon droit.

Comme l'appelant 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 attaquée, que pour l'instance d'appel.

A défaut pour l'intimée de justifier de l'iniquité requise par l'article 240 du Nouveau Code de procédure civile, il y a lieu de la débouter de sa demande en obtention d'une indemnité de procédure, tant pour la première instance, par confirmation de la décision attaquée, que 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 non fondé,

partant,

confirme le jugement entrepris,

déboute PERSONNE1.) et la société anonyme SOCIETE1.) SA de leurs demandes respectives en obtention d'une indemnité de procédure pour l'instance d'appel,

condamne PERSONNE1.) aux frais et dépens de l'instance d'appel, avec distraction au profit de KLEYR GRASSO, société en commandite simple, représentée par Me Philippe NEY, 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 Stephanie MENDES.