Exempt – appel en matière de droit du travail

Audience publique du dix-neuf novembre deux mille neuf.

Numéro 34936 du rôle.

Composition:

Monique BETZ, président de chambre;
Astrid MAAS, conseiller;
Roger LINDEN, conseiller;
Paul WAGNER, greffier;

Entre:

A, demeurant à D-,

appelant aux termes d'un exploit de l'huissier de justice Frank SCHAAL de Luxembourg du 2 juin 2009,

comparant par Maître Raoul WAGENER, avocat à la Cour, demeurant à Luxembourg,

et:

la société à responsabilité limitée B s. à r.l., établie et ayant son siège social à L-, représentée par son gérant actuellement en fonctions,

intimée aux fins du prédit exploit SCHAAL,

comparant par Maître Louis BERNS, avocat à la Cour, demeurant à Luxembourg.

LA COUR D'APPEL:

Par requête déposée le 9 octobre 2008 au greffe de la Justice de Paix de Luxembourg, A a fait convoquer la société à responsabilité limitée B s.à r.l. devant le Tribunal du Travail de Luxembourg pour l'entendre condamner à lui payer la somme de 1.000.000 euros à titre de prime avec les intérêts tels que de droit.

Par jugement rendu le 31 mars 2009, le tribunal s'est déclaré incompétent pour connaître de la demande.

De ce jugement, A a régulièrement relevé appel par exploit d'huissier du 2 juin 2009.

Le tribunal s'est déclaré incompétent pour connaître de la demande de A au motif qu'il n'a pas établi qu'il conclu un contrat de travail avec C ou qu'il a conclu un tel contrat avec l'une des sociétés du C dont les différentes sociétés ont constitué une entité économique et sociale au moment du rachat de C par la partie B s.à r.l..

L'appelant reproche aux premiers juges de ne pas avoir admis qu'il y avait un contrat de travail entre lui et la société C s.à r.l., cette dernière ayant été dissoute sans liquidation par voie de transfert de tout l'actif et le passif à B s.à r.l..

L'appelant soutient que le « bonus payment agreement » signé avec la société C en date du 14 août 2007 est à qualifier de contrat de travail. Il affirme que la tâche lui confiée aux termes de ce contrat est inconcevable en dehors de tout lien de subordination, son importance et sa gravité impliquant nécessairement un contrôle du donneur d'ordre, l'employeur. A l'appui de sa thèse, l'appelant invoque des présomptions, « à savoir que la prime convenue était soumise à une retenue du salaire au niveau du premier contrat de travail avec la société C GmbH et payée nette du montant égal à la retenue à la source déductible ».

Il résulte des pièces versées en cause qu'en date du 14 août 2007, A et C ont conclu un « bonus payment agreement » qui dispose en son point P.2. que « In the course of the year 2006, the Parties entered into negociations regarding a bonus payment for Mr. A as reward for his accomplishments with respect to the creation of additional shareholder value and the turn-arounds of C GmbH and its direct and indirect subsidiaries. These negotiations resulted in an agreement between the Parties whereas C is to pay to Mr. A, upon triggering of certain conditions, an amount of 1.000.000 (one million euros) as bonus. Payment of the bonus has not yet occurred".

Le § 1 du contrat intitulé "Bonus Payment" est de la teneur suivante:
« The conditions for the triggering of the bonus payment are achieved if the consummation of a sale of C or C GmbH will now occur in 2007. Therefore, C hereby undertakes, subject to the condition precedent (aufschiebende Bedingung) that an exit of the shareholders occurs, to pay to Mr. A a bonus in

the amount of EUR 1.000.000 (one million euros). The parties agree that the bonus is subjected to wage withholding at the level of C GmbH. The bonus will therefore be paid net of the amount equal to the deductible withholding tax, which C will pay to C GmbH. Payment of the bonus is due within 30 days after the closing of a respective transaction".

Le 16 août 2007, B s.à r.l. a acquis la société C par fusion absorption. La société C est la société-mère du groupe des sociétés C dont font partie entre autres les filiales C GmbH, Profine GmbH et C GmbH & Co K.G..

Il y a par conséquent eu transfert d'entreprise de C à B s.à r.l. et aux termes de l'article L.127-3 du code du travail « les droits et obligations qui résultent pour le cédant d'un contrat de travail ou d'une relation de travail existant à la date du transfert sont, du fait de ce transfert, transférés au cessionnaire ».

Il incombe à A de prouver que le « bonus payment agreement » précité constitue un contrat de travail.

Le contrat de travail est 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'article 121-4 du code du travail prévoit un certain nombre de mentions qui doivent figurer dans le contrat de travail, à savoir s'il est conclu a durée déterminée ou indéterminée, la nature des tâches à accomplir par le salarié, les horaires de travail, le salaire ou encore la date à laquelle débutera l'exécution du contrat.

Le « bonus payment agreement » ne contient aucune des mentions précitées, alors qu'il se borne à prévoir qu'une prime de 1.000.000 euros sera payée à A en cas de vente des sociétés du C en 2007. D'après le libellé du contrat, A est chargé de s'occuper de la vente des sociétés du groupe moyennant une rémunération unique, comme dans le cadre d'un contrat de mandat ou d'un contrat d'entreprise. Aucun lien de subordination ne se dégage de cette mission et le contrat n'y fait pas référence.

C'est à tort que l'appelant soutient que « la tâche confiée à A est inconcevable en dehors de tout lien de subordination, alors que son importance et sa gravité impliquaient nécessairement un contrôle du donneur d'ordre, l'employeur ». En effet dans le cadre du contrat de mandat ou du contrat d'entreprise, les activités sont également exercées conformément aux ordres du mandant.

L'appelant fait encore valoir que le fait qu'il est prévu que la prime est soumise à une retenue du salaire au niveau du contrat de travail de A avec C GmbH et qu'elle sera payée nette du montant égal à la retenue à la source déductible, que C paiera à C GmbH. Cette disposition, qui se réfère aux relations entre C et C GmbH ne constitue pas non plus un élément permettant de retenir que le « bonus payment agreement » constitue un contrat de travail entre la société C et A.

Il s'en suit que c'est à juste titre que les premiers juges ont dit que A est en défaut d'établir qu'il a conclu un contrat de travail avec la société C.

En ordre subsidiaire, l'appelant soutient qu'il a été détaché par la société C GmbH, dont il prétend avoir été le mandataire social et le salarié, pour une courte durée auprès de la société C. Il fait valoir qu'étant donné que C a détenu 100 % des parts de C GmbH, le « bonus agreement payment » était non seulement un contrat de travail avec C s.à r.l., mais également avec C GmbH, alors que notamment l'exécution de la tâche précise et non durable concernait alternativement C s.à r.l. ou C GmbH.

L'intimée conteste que A aurait été détaché auprès de la société C et elle se réfère à l'article 141-1(2) du code du travail qui prévoit qu'il ne peut y avoir détachement que pour autant qu'il existe une relation de travail entre l'entreprise d'envoi et le travailleur pendant la période de détachement. Elle soutient que A est en défaut d'établir qu'il avait un contrat de travail avec la société C de laquelle il prétend avoir été détaché à Luxembourg.

L'intimée reproche aux premiers juges d'avoir interprété de manière erronée le point (3) de l'entête 2 du « cancellation agreement » en retenant que A a conclu un contrat de travail avec la société C GmbH dont il a également été le mandataire social. Dans cette disposition, il est question d'un « service agreement » entre A et la société C. Il n'est pas contesté que A était le mandataire social de la société C, mais il est en défaut d'établir qu'il avait également un contrat de travail avec cette société. Le « service agreement » n'étant pas versé en cause, la Cour ne peut vérifier s'il s'agit d'un contrat de travail ou d'un contrat fixant les relations avec le mandataire social. C'est partant à juste titre que l'intimée fait valoir qu'en l'absence d'un contrat de travail initial avec l'entreprise d'envoi, A n'a pu être détaché au Luxembourg conformément aux dispositions de l'article 141-1(2) du code du travail.

Il se dégage de ces développements que c'est à bon droit que les premiers juges ont dit que A, n'ayant pas rapporté la preuve d'un contrat de travail conclu entre parties, le tribunal doit se déclarer incompétent ratione materiae pour connaître de la demande.

Le jugement entrepris doit partant être confirmé.

Les deux parties concluent à l'allocation d'une indemnité de procédure. La demande de l'appelant de ce chef doit être rejetée, eu égard à l'issue du litige. Celle de l'intimée n'est pas fondée vu qu'elle n'a pas établi en quoi il serait inéquitable de laisser lesdits frais à sa charge.

PAR CES MOTIFS:

la Cour d'appel, huitième chambre, siégeant en matière de droit du travail, statuant contradictoirement, sur le rapport du magistrat chargé de la mise en état,

reçoit l'appel ;

le dit non fondé ;

confirme la décision entreprise ;

dit non fondées les demandes basées sur l'article 240 du N.C.P.C. ;

condamne l'appelant à tous les frais et dépens de l'instance d'appel et en ordonne la distraction de Maître Louis Berns, sur ses affirmations de droit.