

Arrêt N° 26/18 - VIII - Travail

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

**Audience publique du premier mars deux mille dix-huit**

Numéro 44169 du rôle.

Composition:

Lotty PRUSSEN, président de chambre;  
Agnès ZAGO, premier conseiller;  
Jeanne GUILLAUME, premier conseiller;  
Alain BERNARD, greffier.

**Entre:**

**l'association sans but lucratif ASSOC1.),** établie et ayant son siège social à L-(...), représentée par son conseil d'administration,

**appelante** aux termes d'un acte de l'huissier de justice Guy ENGEL de Luxembourg du 8 juillet 2016,

**comparant par Maître Alain GROSS,** avocat à la Cour, demeurant à Luxembourg,

**et:**

**A.),** demeurant à L-(...),

**intimé** aux fins du prédit acte ENGEL,

**comparant par Maître Paulo FELIX,** avocat à la Cour, demeurant à Luxembourg.

-----

## LA COUR D'APPEL:

Par requête du 23 septembre 2014, A.) a fait convoquer l'association sans but lucratif ASSOC1.) ASBL devant le tribunal du travail de Luxembourg aux fins de voir qualifier le contrat conclu entre parties à la date du 7 octobre 2013 de contrat de travail, de voir déclarer son licenciement intervenu le 6 juin 2014 abusif et de se voir allouer la somme globale de 52.095,- EUR au titre de rupture unilatérale du contrat de travail, au titre d'arriérés de salaires, au titre d'une indemnité compensatoire de préavis et au titre de dommages et intérêts en réparation de ses préjudices matériel et moral.

Par la même requête, A.) a encore réclamé une indemnité de procédure de 1.500,- EUR et il a mis en intervention l'Etat du Grand-Duché de Luxembourg, pris en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'Emploi.

Par jugement du 6 juin 2016, le tribunal du travail a dit que les parties sont liées par un contrat de travail et il s'est déclaré compétent pour connaître du litige, a déclaré abusif le licenciement du 6 juin 2014 et il a alloué à A.) la somme de 25.000,- EUR au titre de rupture unilatérale du contrat, la somme de 4.400,- EUR au titre d'une indemnité compensatoire de préavis, la somme de 5.095,- EUR au titre d'arriérés de salaires, ainsi qu'une indemnité de procédure d'un montant de 750,- EUR.

La demande de A.) en indemnisation des préjudices matériel et moral a été rejetée et l'Etat du Grand-Duché de Luxembourg, qui n'avait pas de revendications, a été mis hors cause.

Pour statuer ainsi, le tribunal du travail a retenu que les parties étaient liées par un contrat de travail suivant un lien de subordination de A.) avec le club et que la dérogation de l'article L.121-1, alinéa 2 du Code du travail n'était pas donnée en l'espèce.

Le tribunal a ensuite déclaré nulle une clause compromissaire figurant dans le contrat ayant lié les parties et il a retenu que le licenciement intervenu était abusif, le seul reproche formulé à l'égard du salarié tenant à l'absence d'un compte-rendu sur son activité au cours du mois de mai 2014 ne constituant pas un motif suffisamment grave pour justifier un licenciement avec effet immédiat et les autres reproches formulés dans la lettre de licenciement du 6 juin 2014 ne correspondant pas aux exigences de précision posées par la loi et la jurisprudence.

Par exploit d'huissier du 8 juillet 2016, le ASSOC1.) a régulièrement relevé appel du jugement du 6 juin 2016 et il demande, à titre principal, à voir déclarer le tribunal du travail incompétent pour connaître du litige.

A titre subsidiaire, le ASSOC1.) demande à voir déclarer le licenciement intervenu le 6 juin 2014 régulier et à voir débouter A.) de toutes ses demandes, sinon en ordre plus subsidiaire, à voir confirmer le jugement entrepris quant aux demandes rejetées en première instance.

Le ASSOC1.) a encore réclamé une indemnité de procédure de 1.500,- EUR sur base de l'article 240 du Nouveau code de procédure civile.

A.) demande la confirmation du jugement entrepris et une indemnité de procédure de 2.000,- EUR pour l'instance d'appel.

### ***La compétence d'attribution de la juridiction du travail***

#### *Arguments des parties*

Le ASSOC1.) se base, en premier lieu, sur la clause compromissoire contenue dans le contrat le liant à A.) pour dénier toute compétence à la juridiction de travail saisie pour se prononcer sur le litige.

A.) fait valoir que la clause compromissoire a, à bon droit, été déclarée nulle, dès lors qu'une telle clause contreviendrait aux dispositions d'ordre public du Code du travail.

Quant au contrat du 7 octobre 2013, le ASSOC1.) fait valoir qu'il appartient à l'entraîneur d'établir sa qualité de salarié, qualité qui ne serait pas donnée en l'espèce dans le chef de A.).

En l'espèce, les exceptions édictées par l'article L.121-1, alinéa 2 du Code du travail seraient données dans le chef de l'entraîneur, qui n'aurait pas touché les indemnités prévues à l'article L.121-1 (2) du Code du travail, n'étant engagé que pour les saisons sportives. En outre, les entraînements n'auraient pas eu lieu tous les jours, ce qui aurait laissé à A.) la possibilité d'exercer une autre activité professionnelle.

L'esprit de la loi serait de ne pas imposer à des clubs sportifs, notamment amateurs, d'être prisonnier d'un contrat avec un entraîneur lorsque ce dernier ne donnerait pas satisfaction.

Aux fins d'établir que la condition relative à la rémunération annuelle et exigée par l'article L.121-1 (2) du Code du travail est remplie dans le chef de l'entraîneur A.), l'appelant verse le programme du championnat de la saison 2013-2014, duquel il ressortirait que la trêve hivernale a débuté fin novembre 2013 et duré jusqu'à la 2<sup>e</sup> semaine de février 2014, ce qui ferait trois mois d'arrêt de compétition. En outre, le football luxembourgeois aurait gardé le statut d'amateur et il ne s'agirait pas d'un sport professionnel bénéficiant de structures professionnelles, mais les activités sportives seraient dirigées par des bénévoles et l'activité d'entraîneur serait exercée entre 4 à 5 fois par semaine durant pas plus de 3 à 4 heures par séance sur une période de 10 mois tout au plus.

Enfin, A.) aurait exercé une autre activité professionnelle dans le restaurant BB.) à L-(...) et, sur base du certificat d'affiliation à la sécurité sociale versé en cours de procédure d'appel et d'une attestation de C.), l'appelant estime avoir rapporté la preuve d'un travail parallèle de A.) à son activité d'entraîneur.

Le ASSOC1.) conteste encore tout lien de subordination dans le chef de l'entraîneur, qui aurait agi comme indépendant et le contrat signé entre parties n'aurait pas les caractéristiques d'un contrat de travail.

A.) fait valoir qu'il appartient au club de sport de prouver qu'il n'y a pas de contrat de travail et, en l'espèce, ce serait à bon droit que le tribunal aurait retenu sa compétence, dès lors qu'il y aurait eu un lien de subordination et que tant l'ampleur du temps investi dans l'activité d'entraîneur que la rémunération prestée auraient correspondu aux exigences de l'alinéa 2 de l'article L.121-1 du Code du travail. Il se base encore sur diverses attestations testimoniales desquelles il ressortirait qu'il était sous les ordres et le contrôle du président du ASSOC1.).

Ni les termes du contrat entre parties, ni l'affiliation aux organismes de sécurité sociale ne seraient déterminants pour la qualification de contrat de travail.

Par ailleurs, aux termes de l'article 8 du contrat de travail, les indemnités mensuelles fixées auraient dépassé le salaire minimum et A.) conteste que le salaire fixé n'aurait été payable qu'au cours d'une période déterminée, aucune disposition du contrat de travail n'ayant prévu une telle limitation.

A.) conteste encore avoir eu une activité professionnelle à côté de celle d'entraîneur et il verse un certificat d'affiliation aux organismes de sécurité sociale duquel il ressort qu'il n'a pas eu d'activité professionnelle entre le 1<sup>er</sup> janvier et le 7 juin 2014. Il aurait résilié d'un commun accord son contrat de travail qui l'avait lié à la société anonyme SOC1.), exploitante du restaurant BB.), mais il aurait cependant dû respecter un préavis jusqu'au 31 décembre 2013.

#### *Appréciation de la Cour d'appel*

Avant d'examiner s'il doit être fait exception, en matière de droit du travail, au principe de l'article 1224 du Nouveau code de procédure civile selon lequel toutes personnes peuvent compromettre sur les droits dont elles ont la libre disposition, la Cour est appelée à se prononcer sur la question de savoir si les parties étaient liées par un contrat de travail.

Le contrat de travail se définit comme étant une convention au moyen de laquelle une personne, dénommée salarié, s'engage à accomplir une prestation de travail pour le compte et sous l'autorité d'une autre personne, dénommée employeur, qui lui verse, en contrepartie, une rémunération.

S'agissant de l'activité d'entraîneur ou de sportif, l'article L.121-1 du Code du travail énonce que :

*« Sans préjudice des dispositions légales existantes, le contrat de louage de services et d'ouvrage visé par l'article 1779 1° du Code civil est régi, en ce qui concerne les salariés, par les dispositions du présent titre.*

*Par dérogation à l'alinéa qui précède, ne sont pas à considérer comme salariés ceux qui exercent une activité d'entraîneur ou de sportif en exécution d'un contrat qu'ils concluent avec une fédération agréée ou un club affilié, lorsque cette activité se déroule dans les deux circonstances cumulatives suivantes:*

- *l'activité en question n'est pas exercée à titre principal et régulier, et*
- *l'indemnité versée en exécution du contrat ne dépasse pas par an le montant correspondant à douze fois le salaire social minimum mensuel ».*

Par la disposition de l'alinéa 2 de l'article L.121-1 du Code du travail, le législateur a expressément, et par dérogation au droit commun, limité le champ d'application du droit du travail en excluant la personne, qui exerce une activité d'entraîneur ou de sportif suivant un lien de subordination avec son club et dont l'activité se déroule dans les deux circonstances cumulatives visées par l'article L.121-1, alinéa 2, du Code du travail, de sorte qu'elle n'est pas qualifiée de personne salariée aux termes dudit article.

La compétence du tribunal du travail n'existe que pour autant que la demande tire son origine dans un contrat de travail caractérisé par un lien de subordination. Si le lien de subordination n'est pas établi, le contrat d'entraîneur ou de sportif n'est jamais un contrat de travail, quelles qu'en soient les conditions d'exercice et de rémunération.

Il s'ensuit qu'avant de rechercher si le demandeur se trouve dans la situation particulière définie à l'article L. 121-1, précité, il y a lieu de vérifier si le contrat est en principe (et sauf dérogation que peut apporter l'alinéa 2) un contrat de travail caractérisé par l'existence d'un lien de subordination (alinéa 1<sup>er</sup> de l'article L. 121-1, qui renvoie à l'article 1779, 1<sup>o</sup> du Code civil).

En matière de relations de travail, il appartient aux juridictions d'interpréter les contrats conclus entre parties, afin de leur restituer leur véritable nature juridique, la seule volonté des intéressés étant impuissante à soustraire des travailleurs au statut social découlant nécessairement des conditions d'accomplissement de leur tâche, la requalification en contrat de travail s'imposant le cas échéant à partir de la définition du contrat et de la vérification objective des conditions de fond.

La subordination n'exige pas de critères rigides et immuables et le degré de contrôle et de direction de l'employeur s'examine notamment par rapport à la nature du travail exécuté.

La notion classique de subordination, qui place le salarié sous l'autorité de son employeur qui lui donne des ordres concernant l'exécution du travail, en contrôle l'accomplissement et en vérifie les résultats, concerne à priori la prestation de travail et son exécution. Plus que dans une simple exécution obligatoire de la part du salarié, la subordination trouve sa véritable expression juridique dans les prérogatives de l'autre partie, dans le véritable pouvoir de direction que l'employeur tire de la situation instaurée. Elle s'exprime non seulement par le pouvoir de modeler unilatéralement et au jour le jour les sujétions pesant sur le salarié, mais s'applique à plus long terme sur le plan professionnel de la carrière et sur le plan disciplinaire.

A.) a été engagé en qualité d'entraîneur par l'appelant par un contrat à durée déterminée pour une période allant du 7 octobre 2013 au 31 mai 2015 et intitulé «*Contrat d'entraîneur principal* » et, selon l'article 1<sup>er</sup> du même contrat, il était stipulé que A.) exerçait l'activité d'entraîneur principal à titre indépendant.

Le contrat ne stipulait aucun horaire des entraînements, mais A.) s'était seulement engagé à communiquer avec l'entraîneur de l'équipe des U23, ainsi qu'avec le coordinateur des jeunes, à veiller à garder de bonnes relations avec le responsable de la commission technique et avec le président du club et à leur soumettre un compte-rendu mensuel. En cas d'indisponibilité personnelle, inférieure à 15 jours, il s'était obligé à choisir un remplaçant à accepter par le club. Si son indisponibilité était supérieure à 15 jours et due à une cause extérieure à son activité d'entraîneur, son indemnité était suspendue jusqu'à la fin de son indisponibilité.

Des indemnités mensuelles forfaitaires de 2.200,- EUR pour la saison 2013/2014 et de 2.500,- EUR pour la saison 2014/2015 avaient été fixées en vertu de l'article 8 du contrat de travail, ainsi qu'une prime de 15.000,- EUR au 31 mai 2014 en cas de maintien de l'équipe en (...) League et d'une prime de 30.000,- EUR en cas de victoire de la Coupe de (...). En cas de résiliation unilatérale du contrat avant son terme, soit par le club soit par l'entraîneur principal, des indemnités forfaitaires de 25.000,- EUR au cours de la saison 2013/2014 et de 20.000,- EUR au cours de la saison 2014/2015 étaient stipulées.

A.) devait encore s'occuper personnellement du règlement de toutes les cotisations sociales et charges fiscales rédues en vertu du contrat.

L'activité de A.), telle que définie par le prédit écrit, a consisté en une occupation sportive directement rattachée au but poursuivi par le ASSOC1.) et accomplie dans le cadre d'un service organisé par le Club.

Pour ces activités, le critère de la subordination constitue en une dépendance économique ou technique qui est à rechercher dans les moyens mis en œuvre attestant de l'existence pour ces travailleurs de sujétions diverses, administratives ou juridiques.

Or, il ressort de la convention conclue entre parties que A.) n'était soumis à aucune contrainte concernant l'organisation des séances d'entraînement ou l'organisation de la participation des joueurs du ASSOC1.) aux matchs de football. Selon les attestations testimoniales des témoins D.), E.) et F.), les entraînements avaient lieu au cours des saisons sportives de fin février à fin novembre normalement 6 jours par semaine, entre 17.00 heures et 21.30 heures et des matchs avaient lieu les dimanches après-midis à 16.00 heures. Selon les mêmes attestations, le président du Club était l'interlocuteur de l'entraîneur et il décidait de l'organisation structurelle du fonctionnement du club. Il ressort encore des pièces versées en cause qu'entre le 20 octobre 2013 et le 24 novembre 2013, le ASSOC1.) a participé à 5 matchs et du 23 février 2014 au 18 mai 2014, le club a participé à 12 matchs.

La dépendance essentielle et exclusive de A.) a donc consisté dans l'organisation des entraînements et des matchs, dans la soumission à l'horaire des entraînements et des matchs et le respect des consignes usuelles données à l'entraîneur par le président du club et aux joueurs de football par leur entraîneur, activités dont il devait rendre compte chaque fin de mois au responsable de la commission technique ainsi qu'au président.

Contrairement à la juridiction de première instance, la Cour d'appel considère que ces seules contraintes, ensemble l'obligation de rendre compte de son activité, sont insuffisantes pour établir l'existence d'un lien de subordination. Des contraintes de cette nature se retrouvent, en effet, dans tout contrat synallagmatique et elles sont insuffisantes à établir l'existence d'un lien de subordination, en l'absence d'autres éléments desquels il ressortirait que A.) aurait régulièrement reçu des ordres des responsables du club et qu'il aurait été contrôlé par eux et soumis à leur autorité.

Il y a dès lors lieu de dire, par réformation de la décision entreprise, que la convention conclue entre parties à la date du 7 octobre 2013 n'est pas à qualifier de contrat de travail et que les juridictions du travail sont incompétentes pour connaître des demandes de A.). Le ASSOC1.) est, en conséquence, à décharger des condamnations intervenues en première instance à son encontre.

Eu égard à la décision à intervenir, les demandes de A.) tant en première instance qu'en instance d'appel en allocation d'une indemnité de procédure est à rejeter, la partie succombant ne pouvant pas y prétendre.

La demande en paiement d'une indemnité de procédure émanant du ASSOC1.) est à rejeter à son tour, les conditions d'application de l'article 240 du Nouveau code de procédure civile n'étant pas remplies en l'espèce.

#### **PAR CES MOTIFS :**

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

#### **réformant :**

dit que les juridictions du travail sont incompétentes pour connaître de la demande de A.) ;

décharge l'association sans but lucratif ASSOC1.) de toutes les condamnations prononcées à son encontre en première instance ;

rejette les demandes respectives des parties basées sur l'article 240 du nouveau code de procédure civile ;

condamne A.) aux frais et dépens des deux instances et ordonne la distraction de ceux de l'instance d'appel au profit de Maître Alain GROSS, avocat constitué, sur ses affirmations de droit.

La lecture de cet arrêt a été faite à l'audience publique indiquée ci-dessus par Lotty PRUSSEN, président de chambre, en présence du greffier Alain BERNARD.