

Texte pseudonymisé

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

Arrêt N°30/21 - VIII - Travail

Exempt – appel en matière de droit du travail

Audience publique du dix-huit mars deux mille vingt-et-un

Numéro CAL-2019-00803 du rôle.

Composition:

Valérie HOFFMANN, président de chambre;
Jeanne GUILLAUME, premier conseiller;
Anne-Françoise GREMLING, conseiller;
Fabio SPEZZACATENA, greffier assumé.

Entre:

Maître AVOCAT1.), demeurant professionnellement à L-(...),

appelant aux termes d'un acte de l'huissier de justice Pierre BIEL de Luxembourg du 18 juillet 2019,

comparant par Maître Benoît ENTRINGER, avocat à la Cour, demeurant à Howald,

et:

1. Maître AVOCAT2.),

2. Maître AVOCAT3.),

3. Maître AVOCAT4.), demeurant tous les trois professionnellement à L-(...),

4. Maître AVOCAT5.), demeurant professionnellement à L-(...),

intimés aux fins du prédit acte BIEL,

comparant par Maître Claude SCHMARTZ, avocat à la Cour, demeurant à Bofferdange,

en présence du :

5. CENTRE COMMUN DE LA SÉCURITÉ SOCIALE, établissement public, établi à L-2975 Luxembourg, 125, route d'Esch, représenté par le Président de son Conseil d'administration actuellement en fonctions,

intimé aux fins du prédit acte BIEL,

n'ayant pas constitué avocat.

LA COUR D'APPEL:

Par requête déposée le 9 avril 2019 au greffe de la justice de paix de Luxembourg, Maître AVOCAT1.), avocat, exposant avoir conclu le 12 juillet 2007 une convention intitulée « Convention de collaboration indépendante » (ci-après « la Convention ») avec Maître AVOCAT2.), Maître AVOCAT3.), Maître AVOCAT5.) et Maître AVOCAT6.), exerçant tous la profession d'avocat et étant associés de l'association de fait dénommée - à cette époque - « SOCIETE1.) » et - actuellement - « SOCIETE2.) », exposant avoir été lié à l'association précitée par un contrat de travail et avoir donc eu le statut d'avocat salarié, exposant s'être vu remettre en mains propres le 6 décembre 2017 un courrier mettant fin unilatéralement et avec effet immédiat à la relation de travail des parties, a demandé la convocation des quatre avocats précités à comparaître devant le tribunal du travail de Luxembourg afin de voir déclarer abusif le licenciement avec effet immédiat du 6 décembre 2017 et afin de les voir condamner solidairement sinon in solidum à lui payer une indemnité de préavis de 29.612,72 euros, une indemnité de départ de 9.872,24 euros, les montants de 30.000 et de 10.000 euros à titre de préjudice matériel respectivement de préjudice moral ainsi que le montant de 11.864,91 euros à titre d'arriérés d'indexations de salaire.

Par un jugement du 13 juin 2019, le tribunal du travail de Luxembourg a donné acte à Maître AVOCAT1.) de sa renonciation à la demande en remboursement du montant de 39.231 euros à titre de TVA et il s'est déclaré incompetent pour connaître de sa demande. Le tribunal du travail a débouté le demandeur de sa demande en paiement d'une indemnité de procédure et il a déclaré le jugement commun à l'établissement public CENTRE COMMUN DE LA SECURITE SOCIALE.

Pour statuer ainsi, le tribunal a constaté l'existence, à l'article 7 de la Convention, d'une clause d'arbitrage libellée comme suit : « *Toute contestation à laquelle pourrait donner lieu la présente Convention est tranchée par l'arbitrage de Monsieur le Bâtonnier de Luxembourg ou de son délégué* ». Il a retenu que cette clause faisait la loi des parties, qu'elle était valable, qu'elle visait tous les litiges découlant de la Convention, qu'elle ne pouvait être révoquée que par le consentement mutuel des parties et que les affirmations de Maître AVOCAT1.) selon lesquelles une procédure d'arbitrage n'aurait pas abouti restaient à l'état de pures allégations. Le tribunal a ajouté que la demande

reconventionnelle subsidiaire en restitution de montants indûment touchés à titre de TVA entre le 12 juillet 2007 et le 6 décembre 2017 relevait également de la compétence du Bâtonnier de l'Ordre des Avocats du Barreau de Luxembourg.

Par exploit d'huissier de justice du 18 juillet 2019, Maître AVOCAT1.) a régulièrement relevé appel de ce jugement.

Il conclut à la réformation du jugement et à la compétence des juridictions du travail pour connaître du présent litige, auquel cas il y aurait lieu à renvoi en prosécution de cause devant le tribunal du travail de Luxembourg autrement composé afin de procéder à la qualification de la Convention en contrat de travail et de reconnaître le défaut d'arbitrabilité du litige ainsi que l'absence de validité de la clause compromissoire en question.

L'appelant reproche au tribunal de s'être déclaré incompétent en raison de la seule clause compromissoire contenue dans la Convention régissant la relation de travail des parties, sans même avoir qualifié cette relation des parties. Il estime que la qualification de la Convention comme relevant de la législation du droit du travail aurait dû précéder l'examen de la validité de la clause compromissoire.

L'appelant affirme avoir eu le statut d'avocat salarié, qui justifierait la compétence des juridictions du travail.

Selon lui, la liberté pour un avocat d'agir selon sa conscience professionnelle ne serait pas incompatible avec la qualité de salarié. Un avocat salarié ne serait soumis à un lien de subordination à l'égard de son employeur qu'au niveau de la détermination de ses conditions de travail.

Le critère de distinction entre un avocat salarié et un avocat collaborateur résiderait dans le droit/l'absence de droit pour l'avocat de constituer et développer librement une clientèle personnelle.

L'appelant expose avoir en l'espèce été lié aux parties intimées par un réel lien de subordination, en dépit de la qualification donnée à la Convention. Il affirme avoir été soumis à l'autorité de son employeur et avoir reçu des instructions pour l'exécution de son travail. Il aurait dû prêter un temps de travail d'au minimum 40 heures par semaine pour l'employeur, respecter un horaire de travail défini ainsi qu'une présence obligatoire, avec obligation de prévenir l'employeur de ses éventuelles indisponibilités. L'employeur aurait contrôlé son temps de travail effectif, son temps de prestation facturable, son temps de présence, l'accomplissement des tâches ainsi que le résultat obtenu, avec pouvoir de sanctions disciplinaires en cas d'objectifs non atteints, et il lui aurait interdit la mise en compte d'honoraires en son nom propre. Le développement d'une clientèle propre aurait donc été impossible. La rémunération de l'appelant se serait limitée à un forfait fixe mensuel, incluant les honoraires facturés sur des dossiers propres. Comme tout salarié, l'appelant n'aurait eu droit qu'à 25 jours de congé rémunéré par an, ce congé étant à fixer en accord avec l'équipe en charge du contentieux. L'appelant n'aurait pas eu de pouvoir décisionnaire dans la gestion des dossiers et du contentieux ou dans l'acceptation et la répartition des nouveaux dossiers, y compris en ce qui concerne ceux susceptibles « d'entrer » de son chef au sein de l'étude d'avocats.

Concernant la validité de la clause compromissoire, l'appelant invoque l'article 6 du Code civil aux termes duquel il ne serait pas possible de déroger par des conventions particulières aux lois qui intéressent l'ordre public et les bonnes mœurs.

Selon l'article L.010-1 du Code du travail, la réglementation applicable aux salariés exerçant une activité sur le territoire luxembourgeois serait constituée par des dispositions d'ordre public.

L'article 1224 du Nouveau code de procédure civile limiterait l'objet d'une convention d'arbitrage aux seuls droits disponibles. Cela créerait une non-arbitrabilité d'un litige en raison de la nature impérative et indisponible de certains droits litigieux, qui relèveraient de l'ordre public de protection et auxquels il ne serait pas possible de déroger.

L'article 1225 du Nouveau code de procédure civile n'énumérerait pas, parmi les causes sur lesquelles il est interdit de compromettre, les matières intéressant l'ordre public, mais il serait clair que les parties ne sauraient compromettre qu'à condition qu'elles soient libres de ce faire.

Or, tel ne serait pas le cas en l'espèce.

En effet et tel que développé ci-dessus, la profession d'avocat exercée sous le statut de salarié aurait vocation à relever de la législation protectrice des salariés.

Selon l'article L.121-3 du Code du travail, les parties au contrat de travail seraient autorisées à déroger aux dispositions du titre II du Code du travail dans un sens plus favorable au salarié et toute clause contraire à ces dispositions, pour autant qu'elle vise à restreindre les droits du salarié ou à aggraver ses obligations, serait nulle et de nul effet.

En l'espèce, le litige opposant l'appelant aux intimés serait à placer dans le cadre de la législation réglementée des contrats de travail.

Par conséquent, le présent litige ne pourrait pas être soumis à un arbitrage.

La clause compromissoire contenue à l'article 7 de la Convention ne serait donc pas valable et sa seule existence ne saurait justifier la décision d'incompétence du tribunal du travail.

Lorsque des droits contractuels sont impérativement prévus par une réglementation relevant de l'ordre public de protection, la partie protégée ne pourrait pas renoncer à l'avance à ces droits, mais uniquement après la naissance du droit protégé.

En l'espèce, l'appelant n'aurait renoncé à se prévaloir de la législation protectrice du droit du travail ni lors de la désignation d'un arbitre ni après la naissance du droit en litige.

L'appelant fait également valoir que le Bâtonnier de l'Ordre des Avocats aurait été saisi le 5 janvier 2018 afin de prendre position sur sa compétence, en application de l'article

22 de la loi modifiée du 10 août 1991 sur la profession d'avocat. Par une décision du 20 février 2018, il se serait déclaré incompétent en considérant que l'article 22 précité serait réservé aux conflits intéressant la déontologie des avocats, dont le présent litige ne relèverait pas. Par une décision du 5 novembre 2018, le Bâtonnier aurait invité les parties à poursuivre le litige devant le tribunal du travail. Le Bâtonnier n'aurait pas accepté de mission d'arbitre.

L'appelant donne encore à considérer qu'une convention d'arbitrage ne pourrait pas porter atteinte aux règles attribuant impérativement compétence aux juridictions étatiques pour connaître de certains litiges. En matière de contestations relatives aux contrats de travail, un salarié disposerait d'un droit d'ester en justice devant le tribunal du travail, juridiction judiciaire spécialisée exclusivement compétente en la matière suivant l'article 25 du Nouveau code de procédure civile, et aucune convention ne pourrait entraver l'exercice de ce droit d'action. La clause compromissoire litigieuse serait ainsi inopposable au salarié.

Par ailleurs, l'appelant sollicite la condamnation des intimés au paiement d'une indemnité de procédure de 1.500 euros.

Enfin, il demande à être déchargé de la condamnation aux frais et dépens de la première instance, conclut à la condamnation des intimés aux frais et dépens des deux instances et demande à ce que le présent arrêt soit déclaré commun à l'établissement public CENTRE COMMUN DE LA SECURITE SOCIALE.

Les intimés concluent à la confirmation du jugement.

Ils considèrent que les parties n'étaient pas liées par un contrat de travail et que si l'appelant entend poursuivre son action, il lui incombera, en vertu de l'article 7 de la Convention, d'introduire une procédure d'arbitrage en bonne et due forme et non pas de saisir le Bâtonnier de l'Ordre des Avocats du Barreau de Luxembourg sur base de l'article 22 de la loi modifiée du 10 août 1991 sur la profession d'avocat.

Il y aurait lieu de prendre en considération les clauses existantes, c'est-à-dire la clause d'arbitrage de l'article 7 de la Convention, qui serait à appliquer. Ensuite, il incomberait à l'arbitre désigné de déterminer si le litige relève de sa compétence ou non.

Ce serait à tort que l'appelant estime que le litige relève de la sphère du droit du travail.

L'appelant aurait exercé la profession d'avocat sous le statut d'avocat collaborateur. Ceci découlerait des termes de la Convention ainsi que des déclarations de l'appelant auprès des autorités étatiques fiscales, telles l'Administration des Contributions Directes et l'Administration de l'Enregistrement. L'appelant aurait pu traiter ses propres dossiers, mais il aurait dû intégrer les honoraires afférents dans un « pot commun » permettant d'assurer les frais de fonctionnement de l'étude, conformément à l'article 4 de la Convention. Le temps de travail minimal de 40 heures aurait été fixé afin d'assurer la rentabilité de l'étude et il ne témoignerait pas de l'existence d'un lien de subordination. Il en aurait été de même de l'exigence d'un résultat. Les intimés contestent avoir contrôlé le temps de travail ainsi que le temps de présence de l'appelant. L'obligation pour l'appelant d'avertir les intimés de toute éventuelle indisponibilité s'expliquerait par la nécessité d'assurer le suivi des dossiers. Le contrôle

du temps de prestation facturable ne procéderait pas d'une volonté de contrôler l'appelant mais constituerait un outil de facturation destiné à établir les notes d'honoraires. Le droit à rémunération de l'appelant en cas de maladie ou d'accident pendant au maximum 5 jours ouvrables ainsi que son droit à 25 jours de congé constitueraient en l'espèce une faveur accordée aux avocats indépendants.

Subsidiairement, l'existence d'un contrat de travail ne serait pas incompatible avec l'existence d'une clause d'arbitrage. Elle ne rendrait pas le litige inarbitrable. De plus, le fait de soumettre un litige à un arbitre ne vaudrait pas renonciation à appliquer à ce litige le droit du travail. Il serait d'ailleurs également possible d'insérer une clause attributive de juridiction dans un contrat de travail.

Enfin, les intimés s'opposent à l'indemnité de procédure que l'appelant réclame pour l'instance d'appel.

Appréciation de la Cour

L'appelant se prévaut en l'espèce devant les juridictions du droit du travail d'un contrat de travail.

Avant d'examiner la validité de la clause compromissaire en litige et 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, il y a lieu de se prononcer sur la question de savoir si les parties étaient liées par un contrat de travail (Cour d'appel 8ème chambre 1^{er} mars 2018 numéro 26/18).

En effet, la compétence des juridictions du travail n'existe que pour autant que la demande tire son origine dans un contrat de travail caractérisé par un lien de subordination.

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.

L'existence d'un contrat de travail ne dépend ni de la volonté exprimée des 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 prétendu salarié.

D'après l'article 11.4.1 du règlement d'ordre intérieur de l'Ordre des avocats du Barreau de Luxembourg, dans ses versions adoptées par le Conseil de l'Ordre respectivement le 12 septembre 2007 et le 9 janvier 2013, toutes deux versées en cause, la collaboration entre avocats est un mode d'exercice professionnel exclusif de tout lien de subordination par lequel un avocat consacre tout ou partie de son activité au cabinet d'un autre avocat.

Selon l'article 11.4.3 des deux versions du règlement d'ordre intérieur précité, le salariat est un mode d'exercice professionnel prévu à l'article 1^{er} point 5 de la loi du 10 août 1991 sur la profession d'avocat.

Aux termes de l'article 11.5.1 des deux versions du règlement d'ordre intérieur susvisé, l'avocat salarié n'est soumis à un lien de subordination à l'égard de son employeur que pour la détermination de ses conditions de travail.

L'article 11.5.5 des deux versions du règlement d'ordre intérieur en question dispose que l'avocat collaborateur doit pouvoir constituer et développer une clientèle personnelle et que l'avocat salarié ne peut avoir une clientèle personnelle sans l'accord de l'employeur.

En l'espèce, la Convention prévoit en son article 3.2 (« *L'Avocat collaborateur s'engage à ne conseiller ni ne représenter une partie ayant des intérêts contraires à ceux dont est chargé l'Avocat ou tout autre membre du cabinet* ») l'obligation pour l'appelant de s'abstenir de tout conflit d'intérêt au niveau de l'acceptation de nouveaux dossiers. Une telle clause, qui laisse sous-entendre que la constitution et l'existence d'une clientèle propre à l'appelant sont possibles, est une clause qui se conçoit d'égal à égal et non pas d'employeur à salarié.

La clause contenue à l'article 3.3 de la Convention (« *L'Avocat collaborateur doit consacrer l'essentiel de son temps professionnel à l'Avocat et au minimum 40 heures par semaine* ») n'est pas exclusive de la constitution par l'appelant d'une clientèle propre, au-delà des 40 heures mentionnées.

L'article 3.5 de la Convention (« *L'Avocat collaborateur veillera à prendre les dispositions utiles pour prévenir l'Avocat en cas d'éventuelles indisponibilités et veillera à ce que le traitement des dossiers n'en soit pas affecté* ») témoigne de la nécessité d'assurer le bon suivi des dossiers et participe de l'essence-même d'une collaboration entre avocats. Cette obligation ne constitue pas en soi un indice permettant de conclure à l'existence d'un lien de subordination.

La fixation d'honoraires forfaitaires à titre de rémunération (à laquelle s'ajoute le droit à honoraires pendant cinq jours par an en cas de suspension du contrat de travail pour cause de maladie ou d'accident), ensemble la clause selon laquelle « *Il est de convention expresse que les honoraires auxquels l'Avocat collaborateur pourrait prétendre du fait du traitement de dossiers propres sont également couverts par les honoraires précités, sauf accord contraire de l'Avocat* » (article 4 de la Convention), confirment, d'une part, la possibilité pour l'appelant de se constituer une clientèle propre et procédent, d'autre part, d'un mode d'organisation défini de l'étude, selon lequel tous les honoraires générés par l'appelant sont mis en commun avec les honoraires des autres avocats de l'étude, dont les infrastructures sont, en contrepartie, à disposition de l'appelant. Ces clauses ne suffisent pas à caractériser un lien de subordination entre les parties. Il en est de même de la possibilité pour l'appelant de bénéficier d'une rémunération de 25 jours par an pour toute cause d'indisponibilité autre que la maladie ou l'accident. La nécessité de fixer les congés de l'appelant en accord avec l'équipe du contentieux relève des impératifs inhérents à l'organisation d'une étude et non pas nécessairement d'un lien de subordination.

En résumé, aucune disposition de la Convention ne permet de tenir pour établi qu'il y avait lien de subordination entre l'appelant et les intimés au niveau des conditions de travail de l'appelant. Il en est de même autres éléments et pièces dont l'appelant se prévaut, notamment des courriels versés en cause, qui spécifient certains critères de

fonctionnement et d'organisation de l'étude mais qui ne s'inscrivent pas nécessairement dans le cadre d'un lien de subordination.

Force est de constater que l'appelant ne rapporte pas la preuve de l'existence d'un lien de subordination.

Il résulte de l'ensemble des développements précédents que la Convention dont l'appelant se prévaut ne saurait être qualifiée de contrat de travail.

De ce fait, les juridictions du travail sont incompétentes *ratione materiae* pour connaître de la demande de l'appelant. Il n'y a donc de toute façon pas lieu d'examiner la validité de la clause compromissoire.

Le jugement est dès lors à confirmer en ce que le tribunal s'est déclaré incompétent, mais pour d'autres motifs.

Vu l'issue du litige, il y a lieu de débouter l'appelant de sa demande en paiement d'une indemnité de procédure pour la première instance, les conditions de l'article 240 du Nouveau code de procédure civile n'étant pas remplies. Pour les mêmes motifs, l'appelant est à débouter de sa demande afférente pour l'instance d'appel.

Enfin, le jugement est à confirmer en ce qu'il a condamné l'appelant aux frais et dépens de la première instance, vu l'issue du litige.

En application de l'article 79 alinéa 2 du Nouveau code de procédure civile, il y a lieu de statuer par un arrêt réputé contradictoire à l'égard de l'établissement public CENTRE COMMUN DE LA SECURITE SOCIALE, qui n'a pas constitué avocat mais auquel l'acte d'appel a été signifié à personne, une personne habilitée à réceptionner le courrier ayant pris réception de l'acte d'appel.

PAR CES MOTIFS :

la Cour d'appel, huitième chambre, siégeant en matière de droit du travail, statuant par arrêt réputé contradictoire à l'égard de l'établissement public CENTRE COMMUN DE LA SECURITE SOCIALE et contradictoirement à l'égard de toutes les autres parties,

reçoit l'appel en la forme,

le dit non fondé,

confirme le jugement entrepris, quoique pour d'autres motifs,

déboute Maître AVOCAT1.) de sa demande en paiement d'une indemnité de procédure pour l'instance d'appel,

le condamne aux frais et dépens de l'instance d'appel, avec distraction au profit de Maître Claude SCHMARTZ, sur ses affirmations de droit,

déclare le présent arrêt commun à l'établissement public CENTRE COMMUN DE LA SECURITE SOCIALE.

La lecture de cet arrêt a été faite à l'audience publique indiquée ci-dessus par Valérie HOFFMANN, président de chambre, en présence de Fabio SPEZZACATENA, greffier assumé.