

Texte pseudonymisé

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

Arrêt N° 97/22 – VIII – TRAV

Audience publique du vingt-sept octobre deux mille vingt-deux

Numéro CAL-2021-00507 du rôle.

Composition:

Elisabeth WEYRICH, président de chambre;
Yola SCHMIT, premier conseiller ;
Joëlle DIEDERICH, conseiller;
Adelia FRATICELLI, greffier assumé.

E n t r e :

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

appelant aux termes d'un exploit de l'huissier de justice suppléant Kelly FERREIRA SIMOES, en remplacement de l'huissier de justice Frank SCHAAL de Luxembourg, en date du 9 avril 2021,

comparant par Maître Tom BEREND, avocat à la Cour, demeurant à Luxembourg,

e t :

la société anonyme SOCIETE1.) S.A., établie et ayant son siège social à L-ADRESSE2.), immatriculée auprès du Registre de Commerce et des Sociétés de Luxembourg sous le numéro NUMERO1.), représentée par son conseil d'administration actuellement en fonctions,

partie intimée aux fins du susdit exploit FERREIRA SIMOES,

comparant par ELVINGER HOSS PRUSSEN, société anonyme, établie et ayant son siège social à L-1340 Luxembourg, 2, place Winston Churchill,

immatriculée au Registre de Commerce et des Sociétés sous le numéro B209469, inscrite à la liste V du Tableau de l'Ordre des avocats du barreau de Luxembourg, représentée aux fins de la présente procédure par Maître Pierre Elvinger, avocat à la Cour, demeurant à Luxembourg.

LA COUR D'APPEL :

PERSONNE1.) et la société anonyme SOCIETE1.) (ci-après « la société SOCIETE1. ») ont conclu en date du 24 janvier 2014 deux contrats, à savoir un contrat de travail et un contrat dénommé « contrat d'entreprise ».

Suivant le contrat de travail, PERSONNE1.) percevait un salaire fixe, s'élevant initialement à 5.000 euros bruts par mois et augmenté le 1^{er} février 2018 à 8.000 euros bruts par mois. Suivant l'article 2 du contrat d'entreprise, PERSONNE1.) devrait percevoir une partie variable s'élevant à 60 % du chiffre d'affaires annuel net de la « *Business Unit 1* », constituée par PERSONNE1.) tout seul.

PERSONNE1.) a démissionné de son contrat de travail le 28 novembre 2018.

Par requête déposée au greffe de la Justice de Paix de Luxembourg en date du 23 juillet 2019, PERSONNE1.) a fait convoquer son ancien employeur devant le Tribunal du Travail de Luxembourg pour, en résumé, voir condamner la société SOCIETE1.) à lui payer au titre des bonus des années 2014 à 2018 le montant de 94.300. + p.m., ou tout autre montant même supérieur à arbitrer par le tribunal ou à dire d'expert, ce montant avec les intérêts légaux à partir de la demande en justice jusqu'à solde, voir ordonner la majoration du taux d'intérêt de trois points à partir du troisième mois suivant celui de la notification du jugement et voir condamner le défendeur au paiement d'une indemnité de procédure de 1.500 euros.

La société SOCIETE1.) a contesté la compétence matérielle du tribunal saisi, au motif que la demande en paiement du montant de 94.300 euros, lequel représenterait une participation aux bénéfices et non pas une partie du salaire, serait basée sur le contrat d'entreprise, lequel serait totalement indépendant du contrat de travail conclu entre parties. Le tribunal du travail serait dès lors incompétent pour en connaître.

Par jugement du 2 mars 2021, le tribunal du travail a fait droit à ce moyen et s'est déclaré incompétent *ratione materiae* pour connaître de la demande de PERSONNE1.), a rejeté sa demande en allocation d'une indemnité de procédure et l'a condamné à payer à la société SOCIETE1.) une indemnité

de procédure de 1.000 euros ainsi qu'à supporter les frais et dépens de l'instance.

Pour statuer ainsi, le tribunal du travail a considéré que les documents versés par le requérant sont contradictoires et ne démontrent pas que les parties au litige ont été liées par un contrat de travail.

PERSONNE1.) a régulièrement relevé appel de ce jugement par acte d'huissier de justice du 9 avril 2021, demandant à la Cour, par réformation, de dire que le tribunal du travail est matériellement compétent pour connaître de sa demande en paiement du cumul des bonus arrêtés au 31 décembre 2017 et du bonus de l'année 2018 et de renvoyer l'affaire devant le tribunal du travail pour statuer sur le fond. Il réclame une indemnité de procédure de 2.000 euros et conclut à voir condamner la société SOCIETE1.) aux frais et dépens de l'instance.

La société SOCIETE1.) conclut à titre principal à la confirmation du jugement entrepris et réclame une indemnité de procédure de 1.500 euros pour l'instance d'appel. A titre subsidiaire, si par impossible la Cour venait à retenir que le tribunal du travail est compétent pour connaître de la demande de PERSONNE1.), elle demande également le renvoi de l'affaire devant le tribunal du travail pour statuer sur le fond. Elle conclut à la condamnation de PERSONNE1.) à lui payer le montant de 5.220 euros à titre de frais et honoraires d'avocat exposés pour assurer la défense de ses intérêts en instance d'appel sur le fondement des articles 1382 et 1383 du Code civil et à se voir allouer une indemnité de procédure de 1.500 euros.

Appréciation de la Cour :

I) Quant à la compétence :

Aux termes de l'article 25 alinéa 1^{er} du Nouveau Code de procédure civile, *« le tribunal du travail n'est compétent que pour connaître des contestations relatives aux contrats 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 ou d'emploi s'analyse en substance 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 une rémunération.

De cette définition découlent trois éléments constitutifs : la prestation de travail, la prestation de travail accomplie moyennant une rémunération ou salaire et le lien de subordination avec le pouvoir de direction inhérent à la qualité d'employeur.

Autrement dit, la compétence du tribunal du travail n'existe que pour autant que la demande prend son origine dans un contrat de travail caractérisé par un lien de subordination.

En application de l'article 61 du Nouveau Code de procédure civile, « *le juge doit donner ou restituer leur exacte qualification aux faits et actes litigieux sans s'arrêter à la dénomination que les parties en auraient proposée* ».

C'est à juste titre que l'appelant fait valoir que « *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. Ainsi, la preuve du contrat de travail peut résulter d'un ensemble d'éléments qui constituent des présomptions précises et concordantes faisant conclure à l'existence d'un lien de subordination* » (Cour d'appel 20 mars 2014, Pas.37, p.246).

Pour apprécier s'il y a existence ou absence d'un lien de subordination, le juge doit prendre en considération non seulement les termes de la convention des parties qui en découlent, mais également tous les indices fournis par la situation particulière des parties dans laquelle doit s'intégrer le lien de subordination et desquels peut se dégager la véritable intention des parties.

C'est à bon droit que le tribunal du travail a procédé à l'analyse des éléments du dossier pour déterminer si le contrat intitulé par les parties de « *contrat d'entreprise* » présente en fait tous les éléments d'un contrat de travail et serait, dans ce cas, à requalifier en contrat de travail ouvrant à PERSONNE1.) le droit de saisir le tribunal du travail afin de toiser le présent litige.

a) quant aux fonctions :

Suivant contrat de travail versé en cause, PERSONNE1.) était engagé en qualité de « *conseiller de clientèle* ». La durée de travail était fixée à « *40 heures par semaine (plein temps)* » et était « *répartie sur un système d'horaire flottant* ». Selon l'article 5 du contrat de travail « *l'employé mettra toutes ses capacités professionnelles au service de son employeur* ».

La Cour tient à relever que la société SOCIETE1.) n'a contesté ni l'existence de ce contrat de travail la liant à PERSONNE1.), ni la réalité de ce contrat, ni l'exécution par PERSONNE1.) des services auxquels il s'est engagé à la satisfaction de la société SOCIETE1.). Elle a par ailleurs procédé au règlement intégral du salaire fixé sur base de ce contrat de travail.

Aux termes du contrat d'entreprise invoqué, l'appelant, en tant que membre unique de la « *Business Unit 1* » s'était engagé, en tant que « *prestataire* », à une collaboration sans restriction aucune, ayant notamment sous sa

responsabilité : « *la prospection commerciale, les relations avec les clients, les conseils à la clientèle et activités de Family Office, la gestion des comptes de clients, l'élaboration de la stratégie d'investissement et le respect des règles internes* ».

La Cour retient que la nature des fonctions à assumer par PERSONNE1.) est similaire dans les deux contrats signés le 24 janvier 2014. La société SOCIETE1.) n'apporte aucun élément tendant à mettre en évidence d'éventuelles différences dans la nature des tâches à exécuter par PERSONNE1.) sur base de l'un ou de l'autre des deux contrats.

b) quant au lien de subordination :

Il a été retenu que « le contrat de louage d'ouvrage ou d'entreprise se caractérise par la prestation d'un travail ou d'une mission déterminé(e), d'ordre intellectuel ou manuel, à titre onéreux qui implique une exécution sans aliénation de l'indépendance de celui qui est appelé à l'exécuter. 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 une rémunération » (Cour d'appel 5 mars 2009, n°32439 du rôle).

Le lien de subordination, critère essentiel du contrat de travail qui permet de le distinguer d'autres contrats, tel que contrat d'entreprise, est caractérisé par l'exécution d'un travail sous l'autorité d'un employeur qui a le pouvoir de donner des ordres et des directives, d'en contrôler l'exécution et de sanctionner les manquements d'un subordonné (Cour d'appel 19 mars 2009, n°33544 du rôle).

Il existe un lien de subordination du moment que l'employeur règle le travail du préposé en obligeant celui-ci à exercer sa tâche dans un lieu précis, à des heures précises et dans des conditions spécifiques. La preuve du contrat de travail 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 appartient à celui qui se prévaut de l'existence d'un contrat de travail d'en rapporter la preuve, c'est-à-dire de prouver le lien de subordination juridique, lequel peut être établi par un faisceau d'indices et de présomptions (Cour d'appel 28 avril 2005, n°29348 du rôle).

La charge de la preuve de l'existence d'éléments faisant présumer le lien de subordination invoqué, de nature à justifier la requalification par la juridiction du contrat intitulé par les parties de « contrat d'entreprise » en contrat de travail, pèse dès lors sur PERSONNE1.).

Il est stipulé sur base du contrat intitulé par les parties de « contrat d'entreprise » que « *les activités de Family Office, le conseil à la clientèle, la passation des ordres de bourse, la gestion des dépôts monétaires, etc, au nom*

de SOCIETE1.), se réalisent dans le plus strict respect des règles de conduite et des consignes de SOCIETE1.) ainsi qu'à travers la politique d'investissement établie par SOCIETE1.) pour tout client. De plus, tout ordre de marché engageant SOCIETE1.) doit être validé par la signature authentique de deux porteurs de signatures « A » avant la passation dans le marché ».

Il est rappelé que les fonctions incombant à PERSONNE1.) aux termes du contrat de travail et celles lui incombant au titre du contrat d'entreprise sont similaires.

Il résulte ensuite de la clause précitée que PERSONNE1.), en sa qualité de « prestataire », devait suivre dans l'exécution de ses prestations les consignes émises et les règles de conduite fixées par la société SOCIETE1.). Si à l'instar du tribunal du travail, la Cour retient que le respect des règles de conduite émises par la société SOCIETE1.) ne constitue pas à lui seul un élément suffisant tendant à établir un lien de subordination, il convient de relever que PERSONNE1.) devait en outre, et avant de passer des ordres sur le marché, s'assurer de l'aval de la SOCIETE1.) consistant dans l'apposition de la signature par deux membres de la société SOCIETE1.) disposant des pouvoirs de signature de la catégorie « A ». Il n'était partant pas totalement indépendant, mais était soumis dans ses démarches aux règles établies par la société SOCIETE1.). Il ne pouvait partant pas prendre à lui seul la décision de passer des ordres sur le marché.

A cela s'ajoute qu'il n'est pas contesté par la société SOCIETE1.) que PERSONNE1.) ne disposait d'aucun agrément CCSS pour agir en tant que prestataire indépendant fournissant des conseils en investissement, qu'il ne disposait pas d'un numéro TVA en tant qu'indépendant, qu'il n'a jamais établi des factures concernant lesdites « prestations » à la société SOCIETE1.), mais que c'était cette dernière qui, en fonction des résultats de la « *Business Unit 1* » en tant qu'unité de la société SOCIETE1.), lui communiquait l'envergure, calculée par la société SOCIETE1.), de la participation aux bénéfices lui revenant.

c) quant à la rémunération :

Il est constant en cause que PERSONNE1.) percevait sur base du contrat de travail un salaire fixe, lequel s'élevait initialement à 5.000 euros bruts par mois et fut augmenté à 8.000 euros bruts par mois à partir du 1^{er} février 2018.

Suivant l'article 2 du contrat d'entreprise, PERSONNE1.) percevait une participation aux bénéfices s'élevant à 60 % du chiffre d'affaires annuel net de la « *Business Unit 1* », constituée par l'appelant tout seul.

PERSONNE1.) prétend que cette participation aux bénéfices faisait partie de son salaire global constitué d'une partie fixe et d'une partie variable. Il

soutient que la rémunération des services qu'il aurait prestés dans le cadre du contrat intitulé « contrat d'entreprise » constitue en fait un élément variable de son salaire.

La société SOCIETE1.) fait valoir que la contrepartie des prestations effectuées par PERSONNE1.) sur base du contrat d'entreprise aurait été fixée en fonction des résultats de la « *Business Unit 1* », respectivement du chiffre d'affaires annuel net de la « *Business Unit 1* », indépendamment et « *en dehors* » de son contrat de travail.

Aux termes de l'article L.221-1 du Code du travail, « *Par les termes de « salaire, appointements », employés dans les dispositions de la présente section, il faut entendre la rétribution globale du salarié, comprenant, en dehors du taux en numéraire, les autres avantages et rétributions accessoires éventuels, tels que notamment les gratifications, tantièmes, remises, primes, logements gratuits et autres valeurs quelconques de même nature. Le salaire stipulé en numéraire est payé chaque mois, et ce au plus tard le dernier jour du mois de calendrier afférent. En cas de besoins particuliers, légitimes et urgents, le salarié peut obtenir le versement anticipatif de la fraction du salaire correspondant au travail accompli. Les émoluments accessoires au salaire en numéraire, tels que tantièmes, remises, gratifications, primes ou autres de même nature, sont réglés au plus tard dans les deux mois suivant soit l'année de service, soit la clôture de l'exercice commercial, soit l'établissement du résultat de ce dernier.* »

Il en résulte qu'une participation aux bénéfices, telle que stipulée par les parties aux termes du contrat intitulé « contrat d'entreprise » ne constitue pas un élément de nature à s'opposer à la requalification de ce dernier en contrat de travail.

Il en va de même de la clause selon laquelle « *le fonds de commerce apporté (dont la clientèle) restera la propriété des membres de cette Business Unit* », étant donné qu'en l'absence de preuve de prestations par PERSONNE1.) de nature spécifiques et différentes de celles réalisées sur base du contrat de travail, le Fonds de commerce apporté est vide et la clause sans objet.

Au vu de ce qui précède, la Cour retient que PERSONNE1.) ne pouvait pas agir en toute indépendance et liberté, qu'il percevait une rémunération pour ses prestations qui était fixée par la société SOCIETE1.) et non pas sur base de factures émises par l'appelant, que la nature des fonctions assumées dans le cadre des deux contrats était par ailleurs similaire.

Il est partant établi similaire à suffisance de droit que PERSONNE1.) agissait même dans le cadre du contrat intitulé « *contrat d'entreprise* » sous les ordres et instructions des dirigeants de la société SOCIETE1.).

Par reformation du jugement déferé, il convient de requalifier le « *contrat d'entreprise* » conclu entre parties le 24 janvier 2014 en contrat de travail.

Il y a partant également lieu à réformation du jugement entrepris en ce que le tribunal du travail s'est déclaré incompétent *ratione materiae* pour connaître du litige.

Les parties sont d'accord pour solliciter le renvoi de l'affaire devant le tribunal du travail pour statuer sur le fond du litige.

Il y a lieu de faire droit à leur demande de renvoi.

II) Quant à la demande reconventionnelle de la société SOCIETE1.) :

La société SOCIETE1.) conclut à voir condamner PERSONNE1.) à lui payer le montant de 5.220 euros à titre de frais et honoraires d'avocat exposés pour assurer la défense de ses intérêts en instance d'appel sur le fondement des articles 1382 et 1383 du Code civil.

Au vu de l'issue de l'appel, la société SOCIETE1.) reste en défaut de justifier d'une faute imputable à PERSONNE1.) lui ouvrant droit à solliciter le remboursement des frais d'avocat exposés. Sa demande est partant non fondée.

III) Quant aux demandes accessoires :

Au vu de l'issue de l'appel, il y a lieu de décharger PERSONNE1.) de toutes les condamnations intervenues à son encontre.

La société SOCIETE1.) réclame une indemnité de procédure de 1.500 euros pour l'instance d'appel.

Au vu de l'issue du litige, sa demande est à rejeter.

La demande de PERSONNE1.) en obtention d'une indemnité de procédure est fondée à concurrence de 1.000 euros, étant donné qu'il serait inéquitable de laisser l'entièreté des frais et dépens à sa charge.

PAR CES MOTIFS

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

reçoit l'appel ;

le dit fondé ;

réformant :

dit que le tribunal du travail est matériellement compétent pour connaître de la demande PERSONNE1.) en paiement du montant de 94.300.- €+ p.m au titre des bonus des années 2014 à 2018 ;

décharge PERSONNE1.) de toutes les condamnations prononcées contre lui en première instance ;

renvoie les parties devant le tribunal du travail autrement composé pour statuer sur le fond de l'affaire;

dit la demande reconventionnelle de la société anonyme SOCIETE1.) en remboursement des frais et honoraires d'avocat non fondée ;

condamne la société anonyme SOCIETE1.) à payer à PERSONNE1.) une indemnité de procédure de 1.000 euros pour l'instance d'appel ;

condamne la société anonyme SOCIETE1.) aux frais et dépens des deux instances.