

Texte pseudonymisé

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

Arrêt N°3/24 - VIII - TRAV

Exempt - appel en matière de droit du travail.

Audience publique du onze janvier deux mille vingt-quatre

Numéro CAL-2022-00175 du rôle

Composition:

Elisabeth WEYRICH, président de chambre,
Françoise ROSEN, premier conseiller,
Yola SCHMIT, premier conseiller
Amra ADROVIC, greffier.

Entre :

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

appelant aux termes d'un exploit de l'huissier de justice Nadine dite Nanou TAPPELLA d'Esch-sur-Alzette du 31 janvier 2022,

comparant par Maître Mathias PONCIN, avocat à la Cour, demeurant à Luxembourg, en l'étude duquel domicile est élu,

et :

la société à responsabilité limitée SOCIETE1.), établie et ayant siège social à L-ADRESSE2.), inscrite au Registre de Commerce et des Sociétés de Luxembourg sous le numéro NUMERO1.), représentée par son gérant actuellement en fonction,

intimée aux fins du susdit exploit TAPPELLA,

comparant par Maître Sébastien TOSI, avocat à la Cour, demeurant à Luxembourg, assisté de Maître Noémie USTACHE, avocat, demeurant à Rodange.

LA COUR D'APPEL:

Suivant contrat de travail à durée indéterminée du 3 septembre 2012, ayant pris effet à cette date, PERSONNE1.) a été engagé par la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) en qualité « *d'agent commercial au service télémarketing de l'entreprise* ».

Par courrier recommandé du 14 février 2020, il a été licencié avec effet immédiat.

Par requête du 16 février 2021, PERSONNE1.) a fait convoquer la société SOCIETE1.) devant le tribunal du travail d'Esch-sur-Alzette pour voir déclarer abusif le licenciement avec effet immédiat intervenu le 14 février 2020 à son égard et pour voir condamner son ancien employeur à lui payer, suivant le dernier état de ses conclusions, une indemnité compensatoire de préavis d'un montant de 11.248,08 €, une indemnité de départ d'un montant de 2.812,02 €, la somme de 1.933,03 € au titre de dommages-intérêts en réparation de son préjudice matériel ainsi que le montant de 7.000 € à titre d'indemnisation du dommage moral subi. Il a réclamé une indemnité de procédure de 500 €.

Statuant sur le moyen tiré de l'incompétence territoriale du tribunal du travail d'Esch-sur-Alzette pour connaître des demandes de PERSONNE1.), ce tribunal, par jugement du 21 décembre 2021, s'est déclaré territorialement incompétent en application de l'article 47 alinéa 1^{er} du Code du travail pour connaître des demandes du salarié, a rejeté les demandes en allocation d'une indemnité de procédure des parties et laissé les frais à charge de PERSONNE1.).

Pour statuer ainsi, le tribunal, après avoir précisé qu'il appartient au salarié de justifier la compétence du tribunal saisi a relevé qu'il ne ressort ni du contrat de travail ni d'aucun élément probant du dossier que PERSONNE1.) aurait presté son travail au siège de la société SOCIETE1.), situé à ADRESSE3.). Le tribunal s'est référé à diverses attestations testimoniales versées par l'employeur pour retenir que le salarié travaillait dans un bureau open-space à ADRESSE4.), qui se situe dans l'arrondissement du tribunal du travail de Luxembourg.

Par acte d'huissier du justice du 31 janvier 2022, PERSONNE1.) a régulièrement relevé appel de ce jugement.

Il conclut, par réformation, à voir dire que le tribunal du travail d'Esch-sur-Alzette est territorialement compétent pour connaître de ses demandes et sollicite le renvoi de l'affaire devant ce tribunal, autrement composé. Il réclame une indemnité de procédure de 1.000 €.

La société intimée sollicite la confirmation du jugement entrepris et réclame à son tour une indemnité de procédure de 1.000 € pour l'instance d'appel.

Discussion

L'appelant reproche au tribunal de ne pas avoir retenu qu'il aurait exécuté son travail essentiellement dans une zone géographique relevant de la compétence territoriale du tribunal du travail d'Esch-sur-Alzette. A l'appui de son affirmation, il fait tout d'abord valoir que le contrat de travail entre parties a été signé à ADRESSE3.). Il affirme ensuite que son activité aurait consisté à s'occuper de la vente d'espaces publicitaires via télémarketing « avec suivi des tâches administratives ». Il se prévaut de plusieurs « bons de commandes » émanant de sociétés établies dans le sud du Luxembourg afin de justifier que dans le cadre de son activité d'agent commercial, il aurait démarché par téléphone des clients demeurant dans le sud du Grand-Duché de Luxembourg, aux alentours de ADRESSE3.) et d'Esch-sur-Alzette. Il fait également valoir qu'il aurait dû, « principalement » se déplacer auprès de sa clientèle pour effectuer les prestations lui confiées par son employeur. Son travail aurait consisté à fixer les rendez-vous auprès des clients, préparer le reportage photographique avec lesdits clients ainsi que les articles pour la publication. Il affirme avoir signé les contrats avec les sociétés SOCIETE2.) et SOCIETE3.) dans les bureaux de la société SOCIETE1.) à ADRESSE3.). Il admet qu'à partir de 2016, son ancien employeur aurait transféré certains de ses bureaux à ADRESSE4.). Se référant à un échange de courriels avec un responsable de la société SOCIETE1.), l'appelant affirme toutefois qu'il aurait continué, après 2016, « à se rendre » dans les bureaux de l'employeur situé à ADRESSE3.). Il précise qu'il aurait « reçu » sa correspondance professionnelle dans les bureaux situés à ADRESSE3.). Il ne saurait être déduit du fait qu'il s'est trouvé le 14 février 2020 dans les bureaux de l'employeur situés à ADRESSE4.), qu'il aurait de manière régulière effectué son travail dans cette localité. L'appelant ajoute encore qu'il aurait également démarché des clients en Belgique. Pour justifier son affirmation, il renvoie aux attestations des témoins PERSONNE2.), PERSONNE3.), PERSONNE4.), PERSONNE5.) et PERSONNE6.), aux attestations testimoniales produites sous les numéros 21 à 30 de sa farde de pièces n° I ainsi qu'aux pièces n°31, 32, 33 de la farde de pièces n° I et 48 à 50 de la farde de pièces n° II). PERSONNE1.)

conclut au rejet des attestations testimoniales invoquées par la société intimée.

Il conclut, par réformation, principalement, en application de l'article 47 alinéa 1^{er} du NCPC à la compétence territoriale du tribunal du travail d'Esch-sur-Alzette.

Si la Cour devait arriver à la conclusion que le lieu de travail principal du salarié ne se situe pas dans les alentours de ADRESSE3.) et d'Esch-sur-Alzette, et qu'il y aurait lieu de retenir qu'une grande partie de la clientèle qu'il a prospectée se trouvait en Belgique, la compétence territoriale serait à déterminer en application de l'article 47 alinéa 3 du NCPC et suivant l'article 21.1 du règlement UE n° 1215/2012 du Parlement européen et du Conseil du 12 décembre 2012, concernant la compétence judiciaire, la reconnaissance et l'exécution des décisions en matière civile et commerciale (ci-après le règlement UE 1215/2012). Le siège social de la société SOCIETE1.) étant établi à ADRESSE5.), la juridiction compétente pour connaître des demandes de PERSONNE1.) serait le tribunal du travail d'Esch-sur-Alzette.

La société SOCIETE1.) conteste l'exercice par l'appelant d'une activité salariale en Belgique. En l'absence de l'exercice par PERSONNE1.) d'une activité salariale en dehors du Luxembourg, l'article 21 1. ii) du règlement UE n°1215/2012 ne saurait trouver application en l'espèce. La compétence territoriale de la juridiction du travail pour connaître du présent litige serait à déterminer suivant l'article 47 alinéa 1^{er} du NCPC. La société intimée se réfère à diverses attestations testimoniales pour soutenir que PERSONNE1.) aurait travaillé dans un bureau situé à ADRESSE4.). L'intimée ajoute en outre à l'appui de son moyen tiré de l'incompétence territoriale qu'aussi bien le courrier d'avertissement du 14 février 2019 que le courrier de licenciement du 14 février 2020 renseignaient comme adresse de la société celle située à ADRESSE4.). Le courrier de contestation dudit licenciement de l'organisation syndicale SOCIETE4.) aurait également été envoyé à l'adresse de l'employeur de ADRESSE4.). Tous ces éléments constitueraient un faisceau d'indices de nature à justifier que l'activité de la société SOCIETE1.) et le lieu de travail de PERSONNE1.) se seraient trouvés à ADRESSE4.). Ces éléments ne seraient contredits par aucun élément probant produit par l'appelant.

Appréciation de la Cour :

Les parties restant contraires en instance d'appel quant à la question de la compétence territoriale du tribunal du travail d'Esch-sur-Alzette saisi pour toiser le litige, il y a lieu de réexaminer le bien-fondé de

l'exception d'incompétence territoriale du tribunal saisi, soulevée par la société SOCIETE1.) en première instance.

Aux termes de l'article 47 alinéa 3 du NCPC, « *lorsque le lieu de travail n'est pas au Grand-Duché mais dans un pays membre de l'Union européenne, la compétence est déterminée par les règles inscrites au Règlement (CE) No 44/2001 du Conseil du 22 décembre 2000 concernant la compétence judiciaire, la reconnaissance et l'exécution des décisions en matière civile et commerciale* ».

Il résulte dudit texte que les règles de droit interne ne sont pas applicables pour la détermination du juge saisi d'un litige international intra-communautaire soumis au règlement (CE) n° 44/2001 du Conseil du 22 décembre 2000. Il convient de préciser que ce règlement a été remplacé par le règlement UE n° 1215/2012. Il s'applique aux actions en justice engagées à compter du 10 janvier 2015 (art. 66).

L'article 21 1. dudit règlement qui s'inscrit dans un chapitre II « *compétence* » sous une section 5 « *Compétence en matière de contrats individuels de travail* » est rédigé dans les termes suivants :

1. *Un employeur domicilié sur le territoire d'un État membre peut être attiré:*
 - a) *devant les juridictions de l'État membre où il a son domicile;*
ou
 - b) *dans un autre État membre:*
 - i) *devant la juridiction du lieu où ou à partir duquel le travailleur accomplit habituellement son travail ou devant la juridiction du dernier lieu où il a accompli habituellement son travail; ou*
 - ii) *lorsque le travailleur n'accomplit pas ou n'a pas accompli habituellement son travail dans un même pays, devant la juridiction du lieu où se trouve ou se trouvait l'établissement qui a embauché le travailleur.*

L'article 21 du règlement UE n° 1215/2012 a pour seul objet de régler les conflits de compétence internationale entre les juridictions des Etats membres en introduisant des règles uniformes de compétence. Il n'a pas pour objet de régler un conflit de compétence interne entre différentes juridictions d'un même Etat membre. Lorsqu'il y a un ou plusieurs éléments d'extranéité internes à l'Union européenne, le règlement s'applique, mais seulement pour trancher l'aspect international, c'est-à-dire- pour déterminer l'Etat dont les juridictions sont compétentes (voir Jean-Claude Wiwinius : Droit international privé au Grand-Duché de Luxembourg, n° 1175, 3^{ème} édition ; Cour d'appel, 15 janvier 2015, n° 40320 du rôle ; Cour d'appel, 28 mars 2019, n° CAL-2018-00570 du rôle).

Or, en l'espèce, les deux parties admettent la compétence internationale des juridictions luxembourgeoises et aucune d'elles n'a soulevé l'incompétence des juridictions luxembourgeoises en invoquant la compétence des juridictions d'un autre Etat membre pour connaître du litige.

Il n'y a en conséquence pas conflit de compétence entre juridictions relevant d'Etats membres différents.

Il s'ensuit que les dispositions du règlement UE 1215/2012 sont sans incidence sur la présente affaire et il y a lieu de se référer à l'article 47 alinéa 1^{er} du NCPC, qui dispose qu' « *en matière de contestations relatives aux contrats de travail, (...), la juridiction compétente est celle du lieu du travail* ».

L'argumentation de l'appelant qu'il aurait effectué une grande partie de sa fonction en Belgique est par conséquent dépourvue de toute pertinence.

Si le déclinatoire de compétence est soulevé, il appartient au demandeur de justifier la compétence du tribunal saisi (Cour d'appel, 23 janvier 2020, Cal-2019-00624 ; Cour d'appel, 24 juin 2021, Cal-2020-00189).

Il appartient dès lors à PERSONNE1.) de rapporter la preuve que son lieu de travail se trouvait dans le ressort du tribunal du travail d'Esch-sur-Alzette.

Le contrat de travail signé entre parties ne contient aucune définition spécifique relative au lieu du travail mais dispose quant à la fonction attribuée au salarié que « *le salarié est engagée en qualité d'agent commercial au service télémarketing de l'entreprise (...)*.

Ses prestations relèvent du domaine de la vente d'espaces publicitaires via télémarketing avec suivi des tâches administratives. Le salarié aura également dans ses fonctions la rédaction des articles et publicités ».

La Cour note tout d'abord qu'il ne ressort d'aucune pièce probante du dossier qu'avant 2016, la société intimée aurait disposé d'autres locaux que de ceux localisés à son siège social situé à ADRESSE3.), de sorte que l'argumentation de l'employeur consistant à dire que PERSONNE1.) n'aurait jamais travaillé dans les locaux situés à ADRESSE3.) tombe à faux.

La Cour retient au vu des dispositions du contrat de travail de PERSONNE1.), ensemble le lieu du siège social de la société intimée, que la fonction principale du salarié, en sa qualité d'agent commercial

consistait à démarcher des clients « *via télémarketing* », rédiger des articles et des publicités, fonctions que l'appelant a exercées, au début de la relation de travail entre parties, au siège de la société SOCIETE1.), situé à ADRESSE3.).

L'appelant soutient ensuite qu'à partir de 2016, l'employeur « a transféré certains de ses bureaux » à ADRESSE4.). Il insiste toutefois pour dire que même après cette date, il aurait continué à démarcher ses clients dans le sud du pays.

Il est de principe que pour la détermination du lieu de travail d'un salarié, il convient d'écarter les possibilités théoriques d'affectation en cours d'exécution du contrat de travail, seule l'affectation réelle du salarié avant le licenciement est à prendre en considération, partant sur une certaine période permettant d'établir le lien suffisant entre le salarié et son lieu de travail.

Il est vrai qu'outre son contrat de travail, et contrairement à la première instance, le salarié verse des bons de commande sous les pièces n° 35, 36, 37, 40, 41, 42, datant des 30 novembre 2018, et 8 janvier 2019 signés par lui-même et des clients situés à ADRESSE6.), ADRESSE7.) et ADRESSE8.), desquels il résulte qu'il s'est rendu auprès de ces clients dans le cadre de l'exécution de son travail. Cette preuve résulte également d'échanges de courriels entre l'appelant et divers clients de la société intimée des mois de mars, septembre et novembre 2019, versés sous les pièces n° 37, 45 et 46.

Il importe toutefois de rappeler que l'activité de l'appelant au sein de la société SOCIETE1.) consistait à démarcher des clients « *via télémarketing* », et à rédiger des articles et des publicités. L'employeur justifie au vu des attestations des témoins PERSONNE7.) et PERSONNE8.) que PERSONNE1.) effectuait ces tâches dans les bureaux de ADRESSE4.).

Il résulte de la déposition du témoin PERSONNE7.) que depuis 2019 « *PERSONNE1.) était mon collègue et nous partagions les bureaux situés à ADRESSE4.). Nos entretiens commerciaux ou rendez-vous clients se faisaient à ADRESSE4.) (...)* ». Cette déposition est corroborée par celle du témoin PERSONNE8.) qui indique que « *la sàrl SOCIETE1.) avait ses bureaux à ADRESSE9.). Toutes les réunions se faisaient dans ces bureaux, comptabilité, clientèle, fournisseurs. PERSONNE1.) effectuait la majorité de son temps et il se trouvait à son bureau qui lui était propre ou en salle de réunion* ». Ces deux dépositions sont encore confirmées par celle du témoin PERSONNE9.) qui déclare que « *PERSONNE1.), au même titre que tous les autres salariés de l'entreprise, fréquentait les locaux à ADRESSE4.) dans le cadre de l'activité (réunions, rendez-vous clientèle)* ».

Bien qu'il résulte des pièces versées par l'appelant qu'il effectuait parfois des déplacements dans le sud du pays dans le cadre de son travail, ces déplacements sporadiques ne permettent pas de retenir de lien suffisant entre le salarié et cette région du pays. Il convient au contraire de retenir au regard des attestations testimoniales ci-avant reproduites que contrairement à ce qu'allègue l'appelant, il a effectué son activité au sein de la société SOCIETE1.), dans les mois précédant son licenciement à ADRESSE4.), lieu où se trouvait son bureau, où ont été accueillis les clients et où se sont déroulés les réunions de service auxquelles a assisté l'appelant entre le 22 février 2016 et le 4 février 2019 (voir également pièce n° 2 de la société intimée).

C'est dès lors à bon droit que le tribunal du travail d'Esch-sur-Alzette s'est déclaré territorialement incompétent pour connaître des demandes indemnitaires de PERSONNE1.).

Au vu de l'issue du litige, c'est encore à juste titre que le tribunal du travail a rejeté la demande de PERSONNE1.) en allocation d'une indemnité de procédure.

Au vu du sort réservé à son appel, la demande de PERSONNE1.) en allocation d'une indemnité de procédure pour l'instance d'appel est à rejeter.

Celle de la société intimée est fondée en son principe, étant donné qu'il serait inéquitable de ne pas laisser à charge de cette société les frais d'avocat qu'elle a dû exposer en instance d'appel pour faire valoir ses droits. La Cour lui alloue 750 €.

PAR CES MOTIFS

la Cour d'appel, huitième chambre, siégeant en matière de droit du travail, statuant contradictoirement,

reçoit l'appel,

le dit non fondé,

confirme le jugement entrepris,

rejette la demande de PERSONNE1.) en allocation d'une indemnité de procédure pour l'instance d'appel,

condamne PERSONNE1.) à payer à la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) une indemnité de procédure de 750 € pour l'instance d'appel et à supporter les frais et dépens de cette instance.