

Texte pseudonymisé

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

Arrêt N°64/24 - VIII - TRAV

Exempt - appel en matière de droit du travail.

Audience publique du treize juin deux mille vingt-quatre

Numéro CAL-2023-00436 du rôle

Composition:

Françoise ROSEN, premier conseiller, président
Yola SCHMIT, premier conseiller,
Robert WORRE, conseiller,
Amra ADROVIC, greffier.

Entre :

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

appelante aux termes d'un exploit de l'huissier de justice suppléant Kelly FERREIRA SIMOES, en remplacement de l'huissier de justice Martine LISE de Luxembourg, du 29 mars 2023,

comparant par Maître Lynn FRANK, avocat à la Cour, demeurant à Luxembourg,

et :

la société anonyme SOCIETE1.) (anciennement SOCIETE2.), établie et ayant son siège social à L-ADRESSE2.) inscrite au Registre de Commerce et des Sociétés sous le numéro NUMERO1.), représentée par son conseil d'administration actuellement en fonctions,

intimée aux fins du susdit exploit FERREIRA SIMOES,

comparant par la société anonyme ARENDT & MEDERNACH, inscrite au barreau de Luxembourg, immatriculée au Registre de Commerce

et des Sociétés de Luxembourg sous le numéro NUMERO2.), représentée aux fins de la présente procédure par Maître Philippe SCHMIT, avocat à la Cour, demeurant à Luxembourg.

LA COUR D'APPEL:

Suivant contrat de travail à durée indéterminée signé le 15 août 1989, PERSONNE1.) a été engagée en tant qu'employée de bureau par la direction de la société anonyme SOCIETE3.) (ci-après la SOCIETE3.)), avec siège social à Luxembourg.

L'article 7 du contrat de travail prévoit que l'employeur déterminera seul le lieu de travail de l'employée et a la faculté discrétionnaire de le changer.

Ce contrat de travail a été repris, suivant avenant du 30 novembre 2001 par la société anonyme SOCIETE4.) (ci-après la société SOCIETE4.)), établie à Luxembourg, et devenue par la suite la société anonyme SOCIETE2.) (ci-après la société SOCIETE2.)).

A partir du 19 décembre 2006, PERSONNE1.) s'est trouvée en incapacité de travail.

Par décision de l'assemblée générale extraordinaire du 2 janvier 2007, publiée au Registre de commerce et des sociétés (ci-après le RCS) le 16 janvier 2006, le siège social de la société SOCIETE2.) a été transféré de ADRESSE3.) à ADRESSE4.).

Le contrat de travail d'PERSONNE1.) a pris fin suite à une décision de reclassement externe décidé par la commission mixte de reclassement des travailleurs incapables d'exercer le dernier poste de travail en date du 25 janvier 2008.

Par requête du 7 août 2020, PERSONNE1.) a convoqué son ancien employeur devant le tribunal de travail de Luxembourg, pour le voir condamner à lui payer, à titre de pension complémentaire d'invalidité, outre les intérêts légaux, 121.704,66 € au titre d'arriérés de pensions d'invalidité, 1.580,58 € au titre de pension d'invalidité mensuelle ainsi qu'une indemnité de procédure de 2.000 €.

A l'audience du 13 février 2023, les débats ont été limités à la question de la compétence territoriale de la juridiction de Luxembourg pour connaître de la demande d'PERSONNE1.).

Par jugement du 27 février 2023, le tribunal du travail de Luxembourg, s'est déclaré territorialement incompétent pour connaître de la

demande d' PERSONNE1.) et l'a condamnée aux frais et dépens de l'instance.

Pour statuer ainsi, la juridiction de première instance, après avoir rappelé les dispositions de l'article 47 du Nouveau code de procédure civile, a retenu, qu'en l'absence de contrat de travail versé aux débats et qu'en l'absence d'élément permettant de conclure à un lieu de travail différent du siège social, PERSONNE1.) n'a pas établi que le tribunal du travail de Luxembourg saisi était compétent pour connaître de sa demande.

Le changement du siège social de l'employeur de SOCIETE5.) à ADRESSE4.) du 2 janvier 2007 ayant été publié au RCS après la fin de la relation de travail entre parties et après le dépôt de la requête introductive d'instance, le tribunal a retenu, au regard de l'absence de travail effectif pendant plus d'un an antérieurement à la fin de la relation de travail, comme lieu de travail d'PERSONNE1.), le siège social de l'employeur lors de la cessation de la relation de travail.

Par exploit d'huissier de justice du 29 mars 2023, PERSONNE1.) a régulièrement relevé appel du jugement du 27 février 2023.

Elle conclut, par réformation, à la compétence territoriale de la juridiction de travail de Luxembourg, par réformation du jugement entrepris, au renvoi du dossier devant le tribunal du travail de Luxembourg autrement composé et à la condamnation de l'ancien employeur aux frais et dépens des deux instances.

La partie intimée conclut, par confirmation, à l'incompétence de la juridiction de travail de Luxembourg, à l'obtention d'une indemnité de procédure de 1.500 € pour l'instance d'appel, et à la condamnation d'PERSONNE1.) aux frais et dépens de l'instance d'appel.

Remarque préliminaire

Il est constant en cause que l'action judiciaire du 7 août 2020 a été introduite contre la société SOCIETE2.), qui a changé sa dénomination sociale en société anonyme SOCIETE1.) (ci-après la société SOCIETE6.)) lors d'une assemblée générale du 3 juillet 2023, publiée au Registre de commerce et des sociétés le 27 juillet 2023.

Discussion

Soutenant que son lieu de travail était fixé à ADRESSE5.) suivant contrat de travail du 15 août 1989 et son avenant du 30 novembre 2001, PERSONNE1.) fait grief au tribunal du travail d'avoir retenu qu'elle n'a pas établi d'affectation suffisante à Luxembourg.

Son contrat de travail ayant automatiquement pris fin après une décision de son reclassement externe, elle conclut à l'inapplicabilité de la jurisprudence de la Cour d'appel, 3^e chambre du 14 juillet 2009 (no 34281), qui concernerait une hypothèse de licenciement.

Elle fait valoir que, suivant la jurisprudence applicable (Cour d'appel, 3^e, 25 novembre 2021, no 00516), la compétence du tribunal du travail devrait s'apprécier « en fonction du lieu réel d'exercice du travail » et qu'il y aurait lieu d'écarter les possibilités théoriques d'affectation en cours d'exécution du contrat.

Elle donne à considérer qu'elle ne s'est plus présentée à son travail auprès de la société SOCIETE2.) depuis le 19 décembre 2006. N'ayant jamais été présente physiquement au siège social à ADRESSE4.) et en application d'une décision de la Cour d'appel du 28 février 2019 (CAL-2018-00155) relative à la notion de temps de travail effectif, elle conclut à la compétence *ratione loci* des juridictions de travail de Luxembourg.

N'ayant, en tant que partie faible au contrat de travail, jamais été informée par son employeur du changement du siège social et de son lieu de travail, cette modification de son contrat de travail qu'elle qualifie de substantielle serait nulle, même avec une clause de mobilité prévue au contrat de travail.

Elle conteste toute valeur probante des fiches de salaire et du certificat de rémunération de 2006 mentionnant comme siège social de la société SOCIETE2.), l'adresse de L-ADRESSE6.).

La société SOCIETE6.) soutient qu'PERSONNE1.), en tant qu'employée de bureau, n'aurait été affectée qu'à un seul lieu de travail, à savoir le siège social de l'employeur, qui constitue bien le lieu d'affectation réelle, indépendamment du changement de dénomination et de siège social. A la fin de la relation de travail, le siège social de la société SOCIETE2.) à ADRESSE4.) aurait donc forcément été le lieu de travail d'PERSONNE1.). En saisissant le tribunal du travail de Luxembourg, l'appelante aurait saisi une juridiction territorialement incompétente.

Elle soutient qu'PERSONNE1.) aurait elle-même admis avoir travaillé à l'adresse L-ADRESSE7.), ce qui correspond au siège social de l'employeur à l'époque.

Elle fait encore valoir, pièces à l'appui, que l'appelante aurait été parfaitement au courant du changement du siège social de la société SOCIETE2.) à ADRESSE4.) en janvier 2007, au regard des fiches de salaire, du certificat de rémunération de 2006, de la décision du 25 janvier 2008 de la commission de reclassement et de son dernier

certificat de maladie du 29 janvier 2008, mentionnant tous l'adresse L-ADRESSE6.).

L'absence de présence physique sur le lieu de travail et la maladie d'PERSONNE1.) ne seraient d'aucune pertinence, étant donné qu'il s'agirait de déterminer le dernier lieu de travail d'PERSONNE1.) avant la cessation du contrat de travail, élément déterminant la compétence territoriale de la juridiction du travail.

Elle conclut encore à l'irrecevabilité de la demande en nullité sur base de dispositions de l'article L.121-7 du Code du travail pour constituer une demande nouvelle pour laquelle l'appelante serait forclosé à agir. Par ailleurs, il n'y aurait pas de modification substantielle du contrat de travail en présence d'une clause de mobilité prévue au contrat de travail.

Appréciation de la Cour

Les parties restant contraires en instance d'appel quant à la question de la compétence territoriale du tribunal du travail de Luxembourg saisi pour toiser le litige, il y a lieu de réexaminer le bien-fondé de l'exception d'incompétence territoriale du tribunal saisi, soulevée *in limine litis* par la société intimée en première instance.

Les développements d'PERSONNE1.) concernant le reproche fait à son ancien employeur et relatifs à la nullité de la modification du lieu de travail sont à écarter, motif pris qu'ils ne sont d'aucune pertinence pour la détermination de la compétence territoriale du tribunal du travail.

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 et Cour d'appel, 24 juin 2021, CAL-2020-00189).

Tel que relevé à juste titre par la juridiction de première instance, il appartient dès lors à PERSONNE1.) de rapporter la preuve que son lieu de travail se trouvait dans le ressort du tribunal du travail de Luxembourg.

Aux termes de l'article 47 du Nouveau Code de procédure civile :

« *En matière de contestations relatives aux contrats de travail, aux contrats d'apprentissage, aux régimes complémentaires de pension et à l'assurance insolvabilité, la juridiction compétente est celle du lieu de travail.*

Lorsque celui-ci s'étend sur le ressort de plusieurs juridictions, est compétente la juridiction du lieu de travail principal.

Lorsque le lieu de travail s'étend sur tout le territoire du Grand-Duché, est compétente la juridiction siégeant à Luxembourg ».

La compétence territoriale du tribunal du travail est en l'espèce à déterminer suivant l'alinéa 1^{er} de l'article 47 précité.

Se référant au contrat de travail du 15 août 1989 et à son avenant du 30 novembre 2001, PERSONNE1.) soutient avoir travaillé à ADRESSE5.).

Contrairement à ses affirmations, ni le contrat de travail du 15 août 1989, ni l'avenant du 30 novembre 2001 précisent le lieu d'affectation précis de la salariée, mais mentionnent comme adresse de l'employeur celle du siège social. L'article 7 du contrat du 15 août 1989 prévoit même une clause d'affectation à la discrétion de l'employeur.

Il n'est pas contesté que l'appelante a travaillé dans les locaux de la SOCIETE3.) à L-ADRESSE8.), adresse du siège social de la SOCIETE3.).

PERSONNE1.), qui admet avoir travaillé auprès des sociétés SOCIETE3.), SOCIETE4.) et SOCIETE2.), ne précise pas les adresses précises de ses différents lieux de travail.

Il est de jurisprudence, qu'à défaut d'éléments contraires, la jurisprudence admet que le salarié est présumé avoir travaillé au siège social de son employeur (CSJ,3^e, 24 juin 2021, CAL-2020-00189).

En prévoyant que « *la juridiction compétente est celle du lieu de travail* », l'article 47 du Nouveau Code de procédure civile vise manifestement et nécessairement le lieu du travail à l'époque du licenciement, et non pas un lieu où le salarié licencié aurait travaillé dans le passé, quelle que soit d'ailleurs la durée de la période de travail en un lieu antérieur (Cour d'appel, 3^e, 25 novembre 2021, no 00516 et Cour d'appel, 3^e, 14 juillet 2009 N° 34281 du rôle).

L'appelante souligne d'ailleurs à raison que les compétences territoriales spéciales ont pour but de protéger la partie faible, en l'espèce la salariée, et de lui permettre de défendre ses droits, de manière plus aisée, en introduisant une action auprès du tribunal le plus accessible pour lui, et que dans ce contexte, le lieu du travail, étant accessible tant au salarié qu'à l'employeur, protège leurs droits respectifs.

Même si les jurisprudences précitées ont été rendue dans le cadre de licenciements mettant fin à la relation de travail, elles sont parfaitement transposables à une hypothèse de fin du contrat de travail après une décision de la commission mixte de reclassement des travailleurs incapables d'exercer le dernier poste de travail du 25 janvier 2008.

PERSONNE1.) fait valoir que seul le travail presté physiquement constitueraient un temps de travail effectif. Elle se base encore sur une décision de la Cour d'appel du 28 février 2019 ayant repris la notion de travail effectif tel que défini à la directive européenne 2003/88/CE du Parlement Européen et du Conseil pour exclure tout travail effectif de sa part à ADRESSE4.).

Cette jurisprudence rendue dans le cadre d'une garde malade selon un régime de présence physique au lieu de travail n'est pas transposable au présent cas d'espèce.

S'il est vrai que l'appelante n'a plus repris le travail depuis son arrêt de maladie du 19 décembre 2006 survenu dans le ressort du tribunal du travail de Luxembourg, la société SOCIETE2.) l'a maintenue comme salariée parmi les effectifs de la société pendant la période de son absence justifiée pour cause de maladie, jusqu'à la date de son reclassement externe par la décision de la commission mixte de reclassement du 25 janvier 2008. L'appelante n'a d'ailleurs jamais soutenu qu'elle aurait été transférée sur un autre lieu de travail.

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.

PERSONNE1.) a certes travaillé dans le ressort de la juridiction de travail de Luxembourg jusqu'en janvier 2007, mais il ne s'agit que de lieux de travail antérieurs à la fin du contrat de travail.

Il est constant en cause que le siège social de la société SOCIETE2.), dernier employeur d'PERSONNE1.), a été transféré de ADRESSE3.) à ADRESSE4.) en janvier 2007, suivant décision de l'assemblée générale du 2 janvier 2007, publiée le 16 janvier 2007 au RCS. Il résulte encore des fiches de salaire de l'appelante, du certificat de rémunération de l'année 2006 établi le 28 février 2007, de la décision de reclassement externe précitée du 25 janvier 2008 ainsi que du dernier certificat de maladie d'PERSONNE1.), que le siège social de société SOCIETE6.) pendant la dernière année de la relation de travail avec PERSONNE1.) était à ADRESSE4.).

Par le transfert du siège social de la société SOCIETE2.) à ADRESSE9.), le lieu de travail de la salariée, affecté au siège social de l'employeur, a également changé. Ce site, auquel était affectée PERSONNE1.) depuis le janvier 2007 jusqu'au 25 janvier 2008, date de la fin de la relation de travail, est donc à qualifier de réel et effectif.

L'appelante, ayant la charge de la preuve de son lieu de travail et n'ayant jamais soutenu qu'elle aurait été transférée sur un autre lieu de travail qu'ADRESSE4.) depuis janvier 2007, il n'y a pas lieu de retenir qu'elle a exercé sa fonction dans le ressort de la juridiction du travail de Luxembourg.

L'appel d'PERSONNE1.) n'est dès lors pas fondé et le tribunal du travail de Luxembourg, est à confirmer pour s'est déclaré incompétent *ratione loci* pour connaître de la demande.

L'appelante ayant succombé à ses prétentions, la demande de la société SOCIETE6.) en obtention d'une indemnité de procédure de 1.500 € est fondée à concurrence du montant réclamé, étant donné qu'il serait inéquitable de laisser à sa charge les frais non compris dans les dépens qu'elle a dû exposer pour faire valoir ses droits.

Eu égard à l'issue du litige, PERSONNE1.) doit supporter les frais et dépens des deux instances.

PAR CES MOTIFS

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

reçoit l'appel en la forme,

le dit non fondé,

confirme le jugement entrepris,

condamne PERSONNE1.) à payer à la société anonyme SOCIETE1.) une indemnité de procédure de 1.500 € pour l'instance d'appel,

condamne PERSONNE1.) aux frais et dépens de l'instance d'appel avec distraction au profit de la société anonyme ARENDT & MEDERNACH, représentée par Maître Philippe SCHMITA, avocat à concluant, affirmant en avoir fait l'avance.