

Texte pseudonymisé

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

Arrêt N°56/25 - VIII - TRAV

Exempt - appel en matière de droit du travail.

Audience publique du huit mai deux mille vingt-cinq

Numéro CAL-2024-00095 du rôle

Composition:

Elisabeth WEYRICH, président de chambre,
Yola SCHMIT, premier conseiller,
Laurent LUCAS, conseiller,
Amra ADROVIC, greffier.

Entre :

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

appelant aux termes d'un exploit de l'huissier de justice Patrick KURDYBAN de Luxembourg, du 2 janvier 2024,

comparaissant par Maître Erol YILDIRIM, avocat à la Cour, demeurant à Bech-Kleinmacher,

et :

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

intimée aux fins du susdit exploit KURDYBAN,

comparaissant par Maître François MOYSE, avocat à la Cour, demeurant à Luxembourg.

LA COUR D'APPEL

PERSONNE1.) a exposé en première instance avoir signé un premier contrat de travail avec la société anonyme SOCIETE1.) (ci-après la société SOCIETE1.) le 16 octobre 2017, avoir été promu « *General Manager* » le 7 février 2018, avoir signé un nouveau contrat de travail avec la société SOCIETE1.) le 1^{er} octobre 2018, avec effet rétroactif au 7 février 2018, et que son employeur l'a désaffilié du Centre commun de la Sécurité Sociale le 18 mars 2022, suivant déclaration de sortie réceptionnée le 20 juin 2022.

Qualifiant cette désaffiliation de licenciement abusif, PERSONNE1.) a, par requête déposée le 20 juillet 2022, fait convoquer la société SOCIETE1.) devant le tribunal du travail d'Esch-sur-Alzette pour s'y entendre condamner à lui payer, outre les intérêts légaux, le montant de 42.135,41 euros au titre des salaires des mois de mai et de juin 2022, une indemnité à chiffrer ultérieurement pour congés non pris, le montant de 295.407,72 euros au titre d'indemnité contractuelle prévue à l'article 2 paragraphe (d) du contrat du travail, le montant de 50.562,50 euros au titre d'indemnité compensatoire de préavis, le montant de 10.000 euros au titre de frais de déménagement, 100.000 euros au titre de réparation du préjudice matériel, et le montant de 100.000 euros au titre de réparation du préjudice moral. Il a encore demandé la condamnation de la société SOCIETE1.) au paiement d'une indemnité de procédure de 5.000 euros, des frais et dépens de l'instance, ainsi que l'exécution provisoire du jugement.

La société SOCIETE1.) a conclu à l'irrecevabilité de la demande, motif pris que PERSONNE1.) se serait « *adressé à la mauvaise société* », ainsi qu'à l'incompétence *ratione materiae* du tribunal du travail pour connaître de la demande de PERSONNE1.) en contestant l'existence d'un lien de subordination du requérant à son égard.

Par jugement rendu contradictoirement le 20 novembre 2023, le tribunal du travail s'est déclaré matériellement incompétent pour connaître de la demande de PERSONNE1.), a dit non fondée sa demande en obtention d'une indemnité de procédure et a laissé les frais et dépens de l'instance à charge de PERSONNE1.).

Par acte d'huissier de justice du 2 janvier 2024, PERSONNE1.) a relevé appel de ce jugement.

L'appelant conclut, par réformation à voir dire que les juridictions du travail sont compétentes pour connaître de ses demandes et à voir condamner la société SOCIETE1.) au paiement du montant de 42.135,41 euros au titre des salaires des mois de mai et de juin 2022, du solde des congés payés, dont elle se réserve le droit d'en chiffrer le montant, chaque fois avec les intérêts légaux à partir du jour de la mise en demeure, sinon de « *la présente demande en justice* » jusqu'à solde. Il demande encore à voir dire que la société SOCIETE1.) a procédé à la résiliation unilatérale du contrat de travail conclu le 1^{er} octobre 2018, qu'il qualifie de licenciement abusif, et demande la condamnation de la société SOCIETE1.) au paiement des montants de 295.407,72 euros au titre d'indemnité contractuelle prévue à l'article 2 (d) du contrat du travail, de 50.562,50 euros au titre d'indemnité compensatoire de préavis, de 10.000 euros au titre de frais de déménagement, de 100.000 euros au titre de réparation du préjudice matériel, et le montant de 100.000 euros au titre de réparation du préjudice moral, chaque fois avec les intérêts légaux à partir du 20 juin 2022, sinon à partir du 2 juin 2022, sinon à partir du 18 mars 2022, sinon à partir du 17 juin 2022, sinon à partir de la « *présente demande en justice* », jusqu'à solde. Il demande finalement une indemnité de procédure de 5.000 euros pour la première instance et de 5.000 euros pour l'instance d'appel ainsi que la condamnation de la société SOCIETE1.) aux frais et dépens des deux instances.

La société SOCIETE1.) demande, *in limine litis*, à voir « *constater que seule la partie de l'appel relative à la compétence des juridictions du travail est recevable* » et conclut ensuite à la confirmation du jugement entrepris. A titre subsidiaire, et au cas où il y aurait réformation du jugement entrepris, PERSONNE1.) demande à voir déclarer « *la partie de l'appel relative aux demandes indemnitaires* » qui n'a pas été « *examinée par les juges du premier degré* » irrecevable « *et renvoyer les parties en première instance* ». A titre plus subsidiaire encore, et au cas où « *la Cour entendait se saisir du fond de l'affaire sur base de l'article 597 du NCPC* », la partie intimée demande à voir « *ordonner que l'affaire soit renvoyée à la procédure de mise en état ordinaire et permettre à la concluante de joindre à la cause ses demandes connexes déjà enrôlées devant le tribunal d'arrondissement de Luxembourg* ». Elle demande finalement la condamnation de PERSONNE1.) au paiement d'une indemnité de procédure de 3.000 euros, ainsi qu'aux frais et dépens des deux instances.

Quant à la recevabilité de l'acte d'appel

La société SOCIETE1.) a, *in limine litis*, soutenu que « *seule la partie de l'appel relative à la compétence des juridictions du travail est recevable* » et demandé à voir « *déclarer l'acte d'appel irrecevable pour le surplus* », en soutenant que « *l'ensemble de ces demandes à*

voir condamner (la société SOCIETE1.)) portent sur le fond du dossier et constituent nécessairement des demandes nouvelles par rapport à ce qui a été porté à la connaissance du tribunal du travail siégeant en première instance ».

PERSONNE1.) fait valoir que « *la Cour est saisie de l'ensemble du litige de sorte qu'il y a lieu de statuer sur l'ensemble de l'affaire alors que la partie appelante avait saisi le Tribunal du travail en première instance tant sur la compétence matérielle que sur le fond du litige* », de sorte « *qu'il y a lieu de rejeter ses demandes consistant à limiter le présent litige à la compétence des juridictions du travail* ».

Il y a d'emblée lieu de relever que le caractère nouveau ou non des demandes en condamnation de la société SOCIETE1.) formulées par PERSONNE1.) n'est pas une question de recevabilité de l'acte l'appel, mais s'analyse au niveau de la recevabilité des demandes en question, à examiner une fois seulement que la Cour a statué sur la question de sa compétence matérielle pour connaître des demandes.

La recevabilité de l'appel s'apprécie au regard du seul dispositif de la décision de première instance. Le tribunal du travail s'y étant déclaré matériellement incompétent pour connaître de la demande de PERSONNE1.), l'appel, ayant été interjeté dans les formes et délais de la loi, est recevable en application de l'article 582 du NCPC.

Quant au moyen tiré de l'incompétence *ratione materiae* des juridictions du travail

Discussion

Pour se déclarer matériellement incompétent pour connaître des demandes de PERSONNE1.), le tribunal du travail a retenu qu'il ne résulte « *pas des éléments du dossier que les fonctions réelles de PERSONNE1.) se distinguaient de celles d'un mandataire social et qu'il les ait exercées dans le cadre d'un lien de subordination* » et que « *l'ensemble de ces circonstances prouvent en l'espèce que le contrat de travail signé avec PERSONNE1.) [...] était fictif [...]* ».

PERSONNE1.) explique avoir débuté le 15 octobre 2017 à travailler au sein de la société SOCIETE1.) en tant que « *coordinateur des ventes* » et avoir été promu directeur général en date du 7 février 2018. A la même date, il aurait été nommé « *administrateur représentant des actionnaires de classe A et administrateur délégué de la société SOCIETE1.)* », mandats qui auraient été renouvelés le 13 juillet 2021. Il donne à considérer ne pas avoir détenu de participation au sein de la société SOCIETE1.) et avoir « *exercé ses fonctions de directeur général en coordonnant les différents départements de la société sous le contrôle permanent du conseil*

d'administration ainsi que de son président, de la société SOCIETE2.) (une société de droit turc, avec siège social à ADRESSE3.) et étant actionnaire à hauteur de 75% de la société SOCIETE1.) et du General Manager du groupe ». Il soutient avoir « organisé des réunions hebdomadaires avec les différents directeurs afin d'optimiser et diminuer les centres de coût de l'entreprise dont notamment la logistique » et que la société SOCIETE1.) « a pu bénéficier de son expertise dans des domaines techniques afin de développer et d'améliorer la compétitivité de la société SOCIETE1.) », de sorte à avoir occupé « un emploi réel et effectif au sein de l'entreprise qui correspond à des fonctions techniques réelles et précises qui sont différentes de ses fonctions de mandataires social ». Il met encore en exergue d'avoir disposé d'un pouvoir de signature limité à 10.000.000 euros. Il résulterait de l'attestation testimoniale de PERSONNE2.) que l'appelant « se rendait dans les entrepôts de [la société SOCIETE1.)] ainsi que chez les clients de [la société SOCIETE1.)] afin de constater les dysfonctionnements et de trouver des solutions techniques aux problèmes pouvant affecter la marchandise vendue par [la société SOCIETE1.)] ». L'ensemble des conditions relatives à l'existence de la qualité de salarié auraient été remplies en l'espèce, étant donné qu'il « disposait, d'une part, d'un contrat de travail avec la société SOCIETE1.) qui lui versait un salaire chaque mois pour ses fonctions de directeur général, et que d'autre part, il existait un réel lien de subordination puisqu'en plus du conseil d'administration et de son président, l'appelant était sous la tutelle de la société mère SOCIETE2.) ainsi que du ministère de l'énergie et des ressources naturelles de Turquie ».

La société SOCIETE1.) conclut à la confirmation du jugement entrepris et fait valoir que PERSONNE1.) n'exerçait aucune fonction technique distincte des mandats sociaux qu'il assumait. Elle donne à considérer que les deux contrats de travail signés entre parties seraient muets « quant à des activités techniques dévolues [...] à l'appelant [...] à côté de ses fonctions dévolues par son mandat social d'administrateur délégué ». Elle fait ensuite valoir que PERSONNE1.) n'aurait été « soumis à aucun lien de subordination envers la société SOCIETE1.) pendant toute la durée de ses fonctions de directeur général ». La preuve en résulterait notamment du fait qu'en date du 1^{er} octobre 2018, il a pu signer un second contrat de travail en qualité de « General Manager » qui lui aurait été beaucoup plus favorable que celui signé le 7 février 2018 et qu'il aurait pu s'attribuer certains avantages financiers, tels que les frais de déplacements qui « varient d'une feuille de salaire à l'autres sans que nul autre que lui-même n'aie besoin de les valider pour se les faire payer », qu'il aurait « fait ajouter chaque mois à sa fiche de paie 90,16 euros au titre du gross up essenmarken » et qu'il demanderait dans le cadre de la présente procédure la condamnation de la société SOCIETE1.) au paiement du montant de 295.407,72 euros (12X24.617,31 euros malgré le fait que

le conseil d'administration aurait décidé qu'une telle indemnité serait limité au montant de 72.000 euros (8 X 9.000 euros). Elle argue encore du fait que « *son autorisation d'établissement était portée par PERSONNE1.), en raison de son titre d'administrateur délégué et de directeur général* » et qu'il aurait dès lors appartenu à PERSONNE1.) de s'affilier en tant qu'indépendant au Centre commun de la Sécurité Sociale. Elle conteste encore que PERSONNE1.) aurait « *dû rendre des comptes à la société mère [de la société SOCIETE1.), voire au gouvernement turc* ». Elle se rapporte encore à l'attestation testimoniale de « *Madame PERSONNE3.)* » pour établir l'absence de lien de subordination dans le chef de PERSONNE1.).

La société SOCIETE1.) soutient que l'attestation testimoniale d'PERSONNE2.) serait illisible et conteste « qu'il s'y trouverait affirmé » que l'appelant « *se rendait dans les entrepôts de la [la société SOCIETE1.)] ainsi que chez les clients de [la société SOCIETE1.)] afin de constater les dysfonctionnements et de trouver des solutions techniques aux problèmes pouvant affecter la marchandise vendue par* » la société SOCIETE1.). Les biens vendus par la société SOCIETE1.) seraient des matières premières qui « *ne sauraient faire l'objet de dysfonctionnements, pour lesquels des solutions techniques pourraient être proposées* ».

Appréciation de la Cour

Aux termes de l'article 25 alinéa 1^{er} du NCPC, « *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.

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 et les obligations 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.

Il appartient à celui qui se prévaut de l'existence d'un contrat de travail, d'en rapporter la preuve. Cependant, en présence d'un contrat écrit signé, d'une part, par une société comme employeur et, d'autre part, par une personne en tant que salarié prévoyant les obligations respectives des parties, il appartient à la société employeuse qui invoque le caractère fictif de ce contrat de travail d'en rapporter la preuve.

Il est de jurisprudence constante que si le cumul dans le chef d'une même personne des fonctions d'organe social et de salarié d'une société est possible, encore faut-il que le contrat soit une convention réelle et sérieuse, qui correspond à une fonction réellement exercée distincte de la fonction d'organe social et qui est caractérisée par un rapport de subordination de salarié à employeur, avec la considération que ce lien de subordination, critère essentiel du contrat de travail, soit 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, 3 mars 2022, n°CAL-2021-00450 du rôle ; Cour d'appel, 15 octobre 2015, n° 40525 du rôle).

PERSONNE1.) se réfère à un document intitulé « *EMPLOYMENT AGREEMENT* », signé entre parties le 1^{er} octobre 2018, duquel il résulte qu'il avait été employé depuis le 16 octobre 2017 en qualité de « *Sales Coordinator* » et qu'il est depuis le 7 février 2018 employé en tant que « *General Manager* », à durée indéterminée. La société SOCIETE1.) ne critique pas l'apparence de régularité de ce contrat de travail qui fixe un horaire de travail, et une rémunération, et détermine les obligations de l'appelant au cas où il est « *disabled for work* ».

Il s'ensuit que, les parties étant en présence d'un contrat de travail apparent, il incombe à la société SOCIETE1.) qui conteste la validité du contrat, d'en établir le caractère fictif.

La société SOCIETE1.) justifie, au regard d'un extrait publié au Registre de Commerce et des Sociétés de Luxembourg (ci-après le RCSL) le 15 février 2018, que PERSONNE1.) a été nommé « *Administrateur, représentant des actionnaires classe A* » de la société SOCIETE1.) avec effet au 7 février 2018, ainsi qu'administrateur délégué à la gestion journalière avec effet également au 7 février 2018 et avec la précision qu'il « *pourra représenter et engager sous sa seule signature la société dans ses rapports avec les autorités publiques et les institutions financières et/ou les banques dans la limite des actes qui ne sont pas expressément réservés de par la loi ou les statuts à l'assemblée générale* ». Il y a lieu de préciser que les parties s'accordent à dire que le pouvoir de signature de PERSONNE1.) a été limité à 10.000.000

euros ce qui correspondait selon les affirmations de la société SOCIETE1.) et des pièces versées en cause à l'entière du capital social de cette dernière. Il ressort encore d'un extrait publié au RCSL le 13 juillet 2021, que PERSONNE1.) a été reconduit dans ses fonctions d'administrateur et d'administrateur délégué unique de la société SOCIETE1.) avec effet au 29 juin 2021.

Il ressort finalement de l'extrait publié au RCSL le 24 mars 2022 que PERSONNE1.) a été révoqué de ses fonctions d'administrateur et d'administrateur délégué de la société SOCIETE1.) le 18 mars 2022, ce qui correspond à la date de la « *fin de l'activité* » de PERSONNE1.) en tant que salarié de la société SOCIETE1.), conformément à la déclaration de sortie du Centre commun de la Sécurité Sociale.

Dans ce contexte, il y a lieu de relever qu'il résulte des pièces n^{os} 24 à 29 de la société SOCIETE1.) qu'PERSONNE1.) a signé seul, au nom et pour compte de la société SOCIETE1.), plusieurs contrats de travail, ainsi que des « *addendum* » auxdits contrats de travail, aux cours des années 2019 à 2021.

Aux termes de la pièce n° 35 de la société SOCIETE1.), PERSONNE1.) a été le détenteur de l'autorisation d'établissement de la société SOCIETE1.) à partir 21 mars 2018.

Si en concluant en faveur de l'existence d'un lien de subordination dans son chef, PERSONNE1.) soutient avoir été sous le contrôle permanent du conseil d'administration et de son président, ainsi que de la société mère SOCIETE2.) et du ministère de l'énergie et des ressources naturelles de Turquie, il admet, du moins implicitement, qu'il n'y avait aucune autre entité au sein de la société SOCIETE1.) qui avait le pouvoir de lui donner des ordres et des directives, d'en contrôler l'exécution et de sanctionner les manquements éventuels.

Or le fait que l'appelant ait été astreint à se conformer aux décisions du Conseil d'administration de la société dont il faisait partie et de l'assemblée générale des actionnaires, dont faisait partie la société SOCIETE2.) à hauteur de 75% d'après les conclusions de PERSONNE1.), et qu'ils en contrôlaient l'exécution, ne caractérise pas le lien de subordination dans le cadre d'une relation de travail mais est une des caractéristiques du fonctionnement d'une société anonyme.

Si l'affirmation de PERSONNE1.), consistant à dire qu'il aurait été « *sous le contrôle permanent* » du ministère de l'énergie et des ressources naturelles de Turquie, n'est corroboré par aucune pièce et reste à l'état de pure allégation, le rapport dont se prévaut PERSONNE1.) n'étant pas signé et est partant dépourvu de toute force probante, il y a lieu de préciser qu'en tout état de cause, le fait

qu'une autorité administrative, n'exerçant aucune fonction au sein d'une société y exerce un contrôle n'est pas suffisant pour établir un lien de subordination dans le cadre d'une relation de travail.

La circonstance que PERSONNE1.) s'est vu remettre des fiches de rémunération ne saurait pas non plus porter à conséquence, le fait pour un mandataire social d'être rémunéré ne suffisant pas pour conférer aux relations la nature d'un contrat de travail. Si lesdites pièces indiquent que la rémunération est versée au titre de « *Lohn* » et de « *Gehalt* », il y a lieu de relever que la qualification donnée par les parties à la somme versée importe peu, « *la seule circonstance qu'une rémunération soit qualifiée de salaire ne suffisant pas à établir l'existence d'un contrat de travail* » (Cass. soc., 5 févr. 1992, n° 89-41.791). Il convient d'ajouter à titre surabondant que la rémunération du mandataire social est d'ailleurs expressément prévue par l'article 441-1 de la loi modifiée du 10 août 1915 sur les sociétés commerciales.

Au vu des considérations qui précèdent, la société SOCIETE1.) prouve à suffisance de droit l'absence de tout lien de subordination entre PERSONNE1.) et la société SOCIETE1.).

La preuve du caractère fictif du contrat de travail étant ainsi rapportée, le tribunal du travail s'est à juste titre déclaré incompétent *ratione materiae* pour connaître des demandes de PERSONNE1.).

Quant aux demandes accessoires

Au vu de l'issue du litige, PERSONNE1.) ne saurait se voir allouer une indemnité de procédure pour la première instance et il est tenu de supporter les frais et dépens de la première instance. Le jugement entrepris est à confirmer sur ce point.

La demande de la société SOCIETE1.) tendant à la distraction des frais et dépens de la première instance au profit de son mandataire, dont la recevabilité n'est non plus contestée en appel, est recevable et fondée, de sorte qu'il y a lieu d'y faire droit.

Au vu du résultat du litige, la demande de PERSONNE1.) en allocation d'une indemnité de procédure pour l'instance d'appel est à rejeter et il doit supporter les frais et dépens de l'instance d'appel.

Il serait inéquitable de laisser à charge de la société SOCIETE1.) les frais non compris dans les dépens qu'elle a dû exposer en instance d'appel et la Cour lui alloue la somme de 1.500 euros.

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, sauf à préciser que PERSONNE1.) doit supporter les frais et dépens de la première instance, avec distraction au profit de Maître François MOYSE, avocat concluant, sur ses affirmations de droit.

déboute PERSONNE1.) de sa demande en obtention d'une indemnité de procédure pour l'instance d'appel,

condamne PERSONNE1.) à payer à la société anonyme SOCIETE1.) une indemnité de procédure de 1.500 euros pour l'instance d'appel et à supporter les frais et dépens de l'instance d'appel avec distraction au profit de Maître François MOYSE, avocat concluant, sur ses affirmations de droit.