

N° 1174/2023
du 16 octobre 2023

Texte pseudonymisé

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

Audience publique du 16 octobre 2023

Le tribunal du travail de la circonscription de Diekirch, arrondissement judiciaire de Diekirch, Grand-Duché de Luxembourg, dans la composition

Sonja STREICHER	juge de paix, président
John BLUM	assesseur - salarié
Victor FAUTSCH	assesseur - employeur
Monique GLESENER	greffier

a rendu le jugement qui suit dans la cause entre

PERSONNE1.), sans état connu, demeurant à D-ADRESSE1.),

partie demanderesse, comparant par Maître Olivier GOERES, en remplacement de Maître Christian JUNGERS, les deux avocats à la Cour, demeurant à Strassen,

et

la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) GmbH, établie et ayant son siège social à L-ADRESSE2.), représentée par son gérant actuellement en fonctions,

partie défenderesse, comparant par Maître Claude BLESER, avocat à la Cour, demeurant à Luxembourg.

Procédure :

Sur base d'une requête déposée au greffe de la justice de paix de Diekirch en date du 31 août 2016, les parties ont été convoquées par la voie du greffe à comparaître devant le tribunal du travail de Diekirch à l'audience publique du lundi, 14 novembre 2016 à 9.00 heures, en la salle des audiences de la justice

de paix de Diekirch, "Bei der aler Kiirch", pour y entendre statuer sur le mérite des causes énoncées dans ladite requête.

A l'appel de la cause à l'audience publique du 14 novembre 2016, l'affaire a été fixée au 13 février 2017 pour plaidoiries. Ensuite il y a eu d'itératives refixations d'abord pour plaidoiries, puis pour contrôle, et en date du 26 avril 2021 l'affaire est passée au rôle général.

A la demande de Maître JUNGERS elle a été reproduite pour l'audience du 15 novembre 2021, remise au 14 février 2022 pour plaidoiries et, après plusieurs autres reports successifs, elle a alors paru utilement en date du 2 octobre 2023 avec les débats comme suit:

Maître Olivier GOERES, comparant pour la partie demanderesse, a exposé le sujet de l'affaire et a développé ses moyens.

Maître Claude BLESER, représentant la partie défenderesse, a fourni ses réponses.

Sur ce tribunal a pris l'affaire en délibéré et il rend à l'audience de ce jour à laquelle le prononcé avait été fixé

le jugement qui suit:

Par requête déposée le 31 août 2016 au greffe de la justice de paix de et à Diekirch, PERSONNE1.) a fait convoquer son ancien employeur, la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) GmbH, pour voir constater le caractère abusif du licenciement avec préavis intervenu le 12 mai 2015 à son égard et pour voir condamner son ancien employeur à lui payer la somme totale de 264.421,16 euros à titre de dommages et intérêts et arriérés avec les intérêts légaux à partir de la demande en justice, jusqu'à solde.

PERSONNE1.) sollicite en outre la condamnation de la défenderesse au paiement d'une indemnité de procédure de 1.500.- euros.

Finalement, il demande à voir assortir le jugement à intervenir de l'exécution provisoire.

La requête régulière en la forme est à déclarer recevable.

Faits

PERSONNE1.) est entré au service de la société anonyme SOCIETE2.), en qualité de comptable avec effet au 1^{er} janvier 1988.

Par décision de l'assemblée générale de la société anonyme SOCIETE2.) du 6 avril 2000, PERSONNE1.) a été nommé membre du conseil d'administration, ce conseil d'administration étant composé de 4 personnes.

Un nouveau contrat de travail a été établi entre parties le 6 octobre 2000, PERSONNE1.) étant dorénavant responsable du controlling, des ressources humaines (à l'exception des cadres dirigeants), de la comptabilité et de la gestion générale, ces nouvelles fonctions entraînant une augmentation significative de la rémunération.

Le mandat social en tant que membre du conseil d'administration de la société anonyme SOCIETE2.) a été successivement renouvelé jusqu'à la séparation des parties en 2015.

Tel que cela résulte par ailleurs encore du CV de PERSONNE1.) figurant au dossier, celui-ci était depuis 2000 le membre du conseil d'administration en charge des finances, du personnel (à l'exception des cadres dirigeants) et de la gestion générale de la société anonyme SOCIETE2.).

Par courrier du 3 janvier 2002 PERSONNE1.) a été informé que le contrat liant les parties a été transféré à la société-mère SOCIETE1.) GmbH.

Par courrier (signé pour acceptation par PERSONNE1.) du 6 février 2007 intitulé « Nachtrag zum bestehenden Anstellungsvertrag vom 06.10.2000 – Kompetenzen des Verwaltungsrates » les compétences et pouvoirs d'engagement des membres du conseil d'administration ont été fixées.

La lettre de motivation du 17 juin 2015 fait encore référence à un avenant du 28 décembre 2009 au contrat de travail, dans lequel les parties auraient fixé une participation de PERSONNE1.) aux bénéfices de l'entreprise. Cet avenant n'est pas versé mais son existence n'a pas été autrement contestée par le requérant.

Par lettre recommandée datée du 12 mai 2015, PERSONNE1.) a été licencié avec un préavis de douze mois commençant à courir le 15 mai 2015 et expirant le 30 juin 2016, avec dispense de toute prestation de travail pendant le délai de préavis.

Suite à la demande de motifs formulée par le salarié par courrier du 19 mai 2015, l'employeur lui a fait parvenir les motifs du licenciement par lettre recommandée datée du 17 juin 2015. Le courrier est conçu dans les termes suivants :

(foto de la lettre de licenciement)

PERSONNE1.) a, par un courrier de son mandataire *ad litem* du 28 août 2015, contesté les motifs de son licenciement.

Moyens et prétentions des parties

En premier lieu, PERSONNE1.) critique la lettre de motivation du 17 juin 2015 pour ne pas être suffisamment précise. Il conteste en outre les motifs invoqués dans la lettre de motivation qui, selon lui, ne seraient ni réels ni sérieux et encore fallacieux.

Il considère dès lors que le licenciement intervenu en date du 12 mai 2015 serait abusif et il requiert, aux termes d'un décompte actualisé, la condamnation de la partie défenderesse à lui payer les montants suivants :

Préjudice matériel	84.623,05 euros
Préjudice moral	20.000,00 euros
Indemnité pour congé non pris	31.015,94 euros
Indemnité pour jours fériés	484,62 euros
Bonus non payé (2015 et 2016)	52.500,00 euros

La défenderesse soulève principalement l'incompétence *ratione materiae* du tribunal du travail pour connaître du litige, au motif qu'aucun contrat de travail réel, caractérisé par un lien de subordination n'aurait existé entre le requérant et la société à responsabilité limitée SOCIETE1.).

A titre subsidiaire elle conclut au débouté des demandes de PERSONNE1.).

La lettre de motivation remplirait le critère de précision requis et les motifs invoqués à la base du licenciement du requérant seraient réels et sérieux.

Quant au bien-fondé des motifs contenus dans la lettre de motivation, la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) GmbH estime qu'ils seraient établis au vu des pièces produites en cause.

Enfin, en ce qui concerne les revendications financières de PERSONNE1.), l'employeur les conteste toutes tant en principe que quant au quantum.

Motifs de la décision

Conformément à l'article 25 alinéa 1^{er} du nouveau code de procédure civile « *Le tribunal du travail est compétent 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 salariées, d'autre part, y compris celles survenant après que l'engagement a pris fin ».

D'après la jurisprudence, le contrat de travail est défini comme étant « *une 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 rémunération* ».

Le contrat de travail suppose dès lors une prestation de travail, effectuée en contrepartie d'une rémunération, dans un lien de subordination. Le juge est par ailleurs libre de qualifier le contrat au regard de la situation réelle, sans être lié par la qualification choisie par les contractants.

En l'espèce, la société défenderesse plaide que le contrat de travail initialement conclu pour la fonction de comptable s'est par la suite transformé en mandat social alors que depuis l'année 2000 et jusqu'à mi-2015, PERSONNE1.) aurait cogéré l'entreprise et que partant le lien de subordination aurait disparu.

Suite à la nomination de PERSONNE1.) en tant que membre du conseil d'administration en avril 2000, le contrat de travail initial en qualité de comptable a été remplacé par un nouveau document contractuel (« Anstellungsvertrag ») signé le 6 octobre 2000, suivant lequel PERSONNE1.) était dorénavant responsable des domaines suivants :

(foto: description des tâches)

En résumé, il s'agit d'un contrat de travail apparent et d'un mandat social.

La défenderesse se prévaut du caractère fictif du contrat de travail, contestant tout lien de subordination et l'existence d'une activité distincte de celle de mandataire social.

Il est communément retenu que lien de subordination, caractéristique du louage de service, et qui le distingue du contrat d'entreprise, consiste en ce que la personne qui loue ses services est dans l'exécution même de son travail, sous l'autorité, la direction et la surveillance de l'employeur, lesquelles doivent pouvoir s'exercer à tout moment d'une manière effective, mais sans qu'elles doivent être strictes et ininterrompues et ne laisser aucune initiative au locateur de travail, la reconnaissance d'une certaine liberté dans l'exécution du travail ne suffisant pas à exclure l'autorité de l'entreprise et la dépendance juridique du salarié à l'égard de l'employeur dans le cadre d'une entreprise organisée.

Cette subordination n'exige pas des critères rigides et immuables et les degrés de contrôle et de direction de l'employeur s'examinent, notamment, par rapport à la nature du travail exécuté.

Il a également été jugé que : « *L'existence d'un contrat de travail ne dépend pas de la qualification que les parties entendent donner à leur convention, mais des conditions de fait dans lesquelles s'exerce l'activité du salarié. En principe, il appartient à celui qui invoque l'existence d'un contrat de travail d'en rapporter la preuve. Cependant, lorsque les parties sont en présence d'un contrat de travail apparent, il incombe à celui qui conteste l'existence d'un lien de subordination d'établir le caractère fictif du contrat* ». (CSJ, 3e, 23 mars 2017, numéro 43535).

De même, il est admis qu'une même personne peut cumuler les fonctions de mandataire social (administrateur ou gérant d'une société) avec celle de salarié de la même société, à condition que les activités d'administration soient distinctes de celles de louage de services et que dans l'exercice de celles-ci, il y ait subordination, les deux activités étant régies par des règles qui leur sont propres. En effet, le contrat de travail n'a de réelle existence que s'il correspond à des fonctions nettement dissociables de celles découlant du mandat social.

Or, en l'espèce, il résulte des pièces versées que PERSONNE1.) dirigeait ses propres départements, des fonctions distinctes du mandat social n'étant pas clairement identifiables. D'après les pièces versées, PERSONNE1.) exerçait ses fonctions en toute indépendance et il n'avait que pour certaines décisions de grande envergure besoin de l'accord du président du conseil d'administration et CEO. Il avait un large pouvoir de signature concernant la gestion quotidienne de l'entreprise, le cas échéant moyennant co-signature d'un autre administrateur.

L'explication du requérant à l'audience du 2 octobre 2023, que SOCIETE3.) en personne dirigeait en fait l'ensemble des sociétés du groupe et qu'aucune décision ne pouvait être prise sans son accord, n'est pas confirmée par les documents versés au dossier et serait difficilement concevable étant donné la taille du groupe, le nombre de salariés et l'éloignement géographique des différentes sociétés (Luxembourg, Allemagne et les Etats-Unis).

Le tribunal retient qu'il découle de l'ensemble de ces considérations que le contrat intitulé « Anstellungsvertrag » signé en date du 6 octobre 2000 ne constitue en fait qu'une fiction, alors qu'en réalité aucune activité salariée réelle, à la fois subordonnée et distincte de celle de son mandat social, n'a pu être mise en évidence.

Partant le tribunal doit se déclarer incompétent *ratione materiae*, pour connaître des demandes de PERSONNE1.).

Etant donné que la partie qui succombe n'a pas droit à l'allocation d'une indemnité de procédure sur base de l'article 240 du code de procédure civile, la demande de PERSONNE1.) en ce sens est à rejeter pour être non fondée.

PAR CES MOTIFS

Le tribunal du travail de Diekirch, siégeant en matière de contestations entre salariés et employeurs, statuant contradictoirement et en premier ressort,

reçoit la demande en la forme,

se déclare incompetent pour en connaître,

dit non fondée la demande de PERSONNE1.) sur base de l'article 240 du nouveau code de procédure civile, partant en **déboute**,

condamne PERSONNE1.) aux frais et dépens de l'instance.

Ainsi fait, jugé et prononcé à l'audience publique dudit tribunal du travail de Diekirch, en la salle des audiences de la justice de paix de Diekirch, "Bei der aler Kiirch", date qu'en tête et ont le président et le greffier signé le jugement.