

Texte pseudonymisé

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

Répertoire n° : 2259/23  
E-TRAV-122/22

## **Audience publique du 20 novembre 2023**

Le tribunal du travail d'Esch-sur-Alzette, arrondissement judiciaire et Grand-Duché de Luxembourg, a rendu le jugement qui suit :

Dans la cause entre :

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

- ***partie demanderesse*** - comparant par Maître Erol YILDIRIM, avocat à Luxembourg,

et :

**la société anonyme SOCIETE1.) S.A.**, 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,

- ***partie défenderesse*** - comparant par Maître Delphine KORSEC, en remplacement de Maître François MOYSE, avocats à Luxembourg.

### **Faits :**

L'affaire fut introduite suivant requête déposée au greffe du tribunal du travail d'Esch-sur-Alzette en date du 20 juillet 2022, laquelle requête demeure annexée à la minute du présent jugement.

Les parties ont été convoquées à l'audience publique du 3 octobre 2022, date à laquelle l'affaire fut refixée au 5 décembre 2022.

Suite à trois refixations ultérieures à la demande des parties, l'affaire parut utilement à l'audience publique du 16 octobre 2023.

A cette dernière audience, les mandataires des parties furent entendus en leurs explications et conclusions.

Sur ce, le tribunal prit l'affaire en délibéré et rendit à l'audience publique de ce jour, à laquelle le prononcé avait été fixé,

## ***l e j u g e m e n t***

qui suit :

Par requête déposée au greffe de la justice de paix d'Esch-sur-Alzette en date du 20 juillet 2022, PERSONNE1.) demanda la convocation de son ancien employeur, la société anonyme SOCIETE1.) S.A., à comparaître devant le tribunal du travail de céans, siégeant en matière de contestations entre employeurs et salariés, aux fins d'y voir statuer conformément au dispositif de ladite requête.

La demande, introduite dans les forme et délai de la loi, est recevable à cet égard.

A l'audience publique du 16 octobre 2023, à laquelle l'affaire fut utilement retenue, les parties décidèrent de limiter les débats à la question de la compétence matérielle de la juridiction du travail.

### **Moyens et prétentions des parties :**

A l'appui de sa demande, PERSONNE1.) expose que suivant un premier contrat de travail, entré en vigueur le 16 octobre 2017, il est entré aux services de la société défenderesse en qualité de « *Sales Coordinator* ».

Il expose ensuite que suivant un deuxième contrat de travail, il a été promu au poste de « *General Manager* » à partir du 7 février 2018, le salarié ayant à cette même date été nommé administrateur et administrateur-délégué de la société.

Le requérant explique finalement qu'en mars 2022, le conseil d'administration de l'employeur a décidé de son transfert vers la société sœur finlandaise, SOCIETE2.), le contrat de travail afférent ayant été signé en date du 1<sup>er</sup> avril 2022.

PERSONNE1.) considère que dans la mesure où ce dernier contrat prévoyait comme condition suspensive l'obtention, par le salarié, d'un titre de travail et d'un titre de séjour pour la Finlande et que ledit contrat a été résilié par SOCIETE2.) en date du 2 juin 2022 - soit avant que le salarié n'ait pu faire aboutir ses démarches administratives en rapport avec ladite condition suspensive – c'est le contrat de travail avec la société défenderesse qui est resté en vigueur, cette dernière ayant d'ailleurs continué à lui payer ses salaires pour l'intégralité des mois de mars 2022 et d'avril 2022.

Aux termes de sa requête, le requérant reproche à la société anonyme SOCIETE1.) S.A. d'avoir par la suite procédé à sa déclaration de sortie avec effet au 18 mars 2022, déclaration qu'il affirme avoir reçue le 20 juin 2022.

Il considère qu'en procédant de cette manière, l'employeur a abusivement résilié le contrat de travail de sorte qu'il fait valoir à son égard les revendications plus amplement détaillées au dispositif de sa requête.

Dans le cadre desdites revendications, PERSONNE1.) conclut à la compétence matérielle des juridictions du travail.

A cet égard, il fait tout d'abord valoir que le cumul entre le mandat social et le contrat de travail est admis lorsque ce dernier constitue un contrat distinct et sérieux, qui place le salarié dans une réelle subordination, dépassant la simple obligation de respecter les décisions du conseil d'administration ainsi que les instructions de la société mère, qu'il s'agit d'un emploi effectif et que le travail presté correspond à des fonctions techniques différentes de celles découlant du mandat social.

Or, le salarié considère que ces conditions sont données en l'espèce. Il fait ainsi valoir :

- que la société anonyme SOCIETE1.) S.A. est détenue à 75% par la société turque SOCIETE3.) et à 25% par la société finlandaise SOCIETE2.), les actionnaires de cette dernière étant constitués à part égales par les sociétés SOCIETE3.) et la société anonyme SOCIETE1.) S.A. ;
- que le requérant de son côté ne dispose de parts ou d'actions dans aucune desdites sociétés ou filiales ;
- que la holding contrôlant en définitive la société employeuse n'est autre que la SOCIETE4.) et qu'aux termes de l'organigramme du groupe, la société défenderesse est directement soumise à l'autorité du « General Manager » du groupe SOCIETE3.) ;
- qu'au niveau de l'organisation interne, la société anonyme SOCIETE1.) S.A. dispose de plusieurs départements chapeautés par des directeurs, sa fonction de « directeur général » ayant consisté à coordonner ces départements, en organisant des réunions hebdomadaires et en mettant à disposition de l'employeur son expérience dans des domaines techniques, le tout sous le contrôle permanent du Conseil d'administration, de la société SOCIETE3.) et au travers de celle-ci de la SOCIETE4.), ainsi que du « General Manager » du groupe ;

- que ce travail se trouve confirmé par l'attestation testimoniale SOCIETE5.) versé par la partie adverse, les déclarations du témoin étant de nature à confirmer que le requérant exerçait des devoirs de manager et non ceux d'un dirigeant de société ;
- que dès lors, le requérant occupait un emploi réel et effectif au sein de l'entreprise et qui correspond à des fonction techniques différentes de celles de son mandat social ;
- qu'il ne pouvait par ailleurs s'opposer à ou modifier les décisions prises par le Conseil d'Administration, puisqu'il a été transféré à la filiale finlandaise sans avoir son mot à dire ;
- qu'il a par ailleurs été licencié par la société défenderesse de sorte que cette dernière a bien exercé sur lui son pouvoir disciplinaire ;
- que finalement, son pouvoir de signature était limité à 10.000.000 € de sorte qu'on ne saurait admettre l'absence de tout lien de subordination.

PERSONNE1.) fait encore valoir :

- que l'intensité du lien de subordination peut varier en fonction du type de travail, l'existence d'une large marge de manoeuvre n'étant pas nécessairement de nature à exclure l'existence d'un lien de subordination ;
- que ce lien de subordination se trouve confirmé par les modalités d'exécution de son travail, à savoir notamment une durée de travail minimale fixée au contrat, l'existence de clauses d'exclusivité et de non-concurrence, la fixation du lieu de travail au siège de la société ou encore l'acceptation par le salarié de toutes les tâches lui confiées par le Conseil d'administration, la société mère ou le directeur général du groupe, tâches que le requérant explique avoir exercées sous leur contrôle et dont le non-respect était susceptible d'engendrer une révocation mais aussi un licenciement ;
- que le salarié s'est par ailleurs vu payer mensuellement un salaire forfaitaire convenu entre parties sans devoir justifier de l'atteinte d'objectifs, les charges sociales et les impôts ayant été retenus par l'employeur ;

- que finalement, en ce qui concerne les formalités, le salarié a été affilié auprès de la sécurité sociale à l'initiative de l'employeur et qu'il s'est vu remettre ses fiches de salaire de manière mensuelle.

Le contrat de travail respectant ainsi l'ensemble des critères exigés par la jurisprudence, PERSONNE1.) conclut à l'existence d'un faisceau d'indices de nature à confirmer l'exercice de deux fonctions distinctes, l'une en rapport avec le mandat social et l'autre découlant de l'exercice de son contrat de travail, dont l'employeur n'aurait pas prouvé le caractère fictif, de sorte qu'il conclut à la compétence matérielle du Tribunal du travail.

La société anonyme SOCIETE1.) S.A. s'oppose à l'argumentation adverse.

Elle conclut à l'irrecevabilité de la demande, le requérant s'étant adressé à la mauvaise société.

Elle fait valoir à cet égard que l'auteur du licenciement est la société finlandaise, celle-ci ayant d'ailleurs été destinataire d'un certificat médical émanant du salarié. Elle explique ensuite que tout éventuel lien entre parties s'est achevé en mars 2022 suite à la décision de transfert du requérant vers SOCIETE2.), sinon au plus tard au moment de la signature du contrat avec cette société le 1<sup>er</sup> avril 2022, date à partir de laquelle PERSONNE1.) aurait commencé à travailler pour SOCIETE2.).

La société anonyme SOCIETE1.) S.A. conclut ensuite à l'incompétence matérielle du tribunal du travail.

Si elle admet dans ce contexte que le requérant exerçait bien une fonction technique au début de la relation entre parties, elle explique que tel n'a plus été le cas à partir du moment où il exerçait ses fonctions de directeur général et d'administrateur-délégué.

La société défenderesse conclut partant au caractère fictif du contrat de travail, les pouvoirs exercés par le requérant s'opposant à tout lien de subordination.

Elle précise ainsi :

- que les fiches de salaire versées au dossier ont été émises sur base des propres instructions du requérant sans que ces dernières ne correspondent aux décisions du conseil d'administration ;
- que le requérant s'est encore indument attribué des avantages au détriment de la société défenderesse, celle-ci ayant entretemps engagé une procédure parallèle visant à récupérer le préjudice subi devant le tribunal d'arrondissement ;
- qu'aux termes d'une attestation testimoniale, le requérant pouvait embaucher et licencier le personnel et qu'il cherchait à se débarrasser de tous ceux qui s'opposaient à son management.

Elle fait encore valoir qu'aucun élément du dossier ne permet de déterminer la durée de travail consacrée à l'exercice de sa prétendue fonction technique, le salaire touché ayant d'ailleurs toujours été différent.

La société anonyme SOCIETE1.) S.A. explique ensuite que le requérant a été titulaire de l'autorisation d'établissement délivrée à la société défenderesse de sorte qu'il ne saurait être considéré comme étant salarié de l'entreprise.

Dans ces conditions, la société défenderesse considère que l'établissement de fiches de salaire, ainsi que la prise en charge des cotisations sociales ne sont pas de nature à pouvoir lui faire reconnaître sa qualité de salarié.

La société défenderesse conteste finalement l'argumentation relative à la clause suspensive insérée dans le contrat finlandais, pareille clause ne permettant pas de le rattacher à la société anonyme SOCIETE1.) S.A..

### **Motifs de la décision :**

Les parties ayant demandé à voir limiter les débats à la question de la compétence matérielle des juridictions du travail et le moyen tiré du défaut de qualité soulevé par la société défenderesse constituant une question de fond, il y a lieu de passer outre et de n'analyser que la question de la compétence *ratione materiae* de la juridiction saisie.

L'incompétence du tribunal du travail pour statuer sur des affaires qui ne relèvent pas de sa compétence étant d'ordre public, il y a lieu, en présence des contestations de la société défenderesse, d'examiner l'exception soulevée sur base des explications et des pièces soumises à son appréciation.

Il y a lieu de rappeler à cet égard que le tribunal du travail est une juridiction d'exception qui ne peut connaître que des affaires qui lui sont réservées par la loi.

Aux termes de l'article 25, alinéa 1<sup>er</sup> 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 irréductibles du contrat de travail : 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, l'exécution du travail devant ainsi se faire 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 d'éventuels manquements du subordonné.

En cette matière, les juges décident le plus souvent par voie de présomptions.

Ils basent leur conviction relative à l'existence ou l'absence d'un lien de subordination sur un faisceau concordant de présomptions claires et précises qui ne résultent pas nécessairement de la qualification que les parties ont donnée à la convention, mais qui peuvent baser sur les éléments de fait les plus divers caractérisant les conditions d'exécution du contrat (Cour d'appel, 4 février 1988, n° 9876 du rôle).

L'existence d'un contrat de travail ne dépend donc ni de la volonté exprimée par les parties, ni de la dénomination ou de la qualification qu'elles ont donné à leur convention, mais des conditions de fait dans lesquelles s'exerce l'activité du salarié.

La qualification donnée par les parties à leur convention ou l'affiliation à la sécurité sociale ou encore les fiches de salaire peuvent certes constituer des présomptions en faveur de l'existence d'un contrat de travail, il faut toutefois qu'elles soient corroborées par d'autres éléments faisant apparaître un lien de subordination.

Etant donné qu'il s'agit de prouver l'existence d'un lien de travail, il y a lieu de se rapporter aux dispositions des articles 1315 et suivants du Code civil.

Ainsi, la charge de la preuve de l'existence du contrat de travail et de son caractère réel incombe en principe à celui qui s'en prévaut.

Toutefois, en présence d'un contrat de travail apparent prévoyant des obligations respectives à charge des parties, il incombe au défendeur qui dénie au demandeur la qualité de salarié y prévue de rapporter la preuve du caractère fictif dudit contrat.



L'apparence de régularité du contrat de travail n'établit dès lors pas en elle-même la compétence des juridictions du travail, mais ne fait que reverser la charge de la preuve au détriment de la partie qui en invoque le caractère fictif.

En l'espèce, il découle des éléments soumis à l'appréciation du tribunal et plus particulièrement d'un extrait déposé au Registre de commerce et des Sociétés en date du 15 février 2018 (pièce n°2 de Maître François MOYSE et pièce n°19 de Maître Erol YILDIRIM) que PERSONNE1.) a été nommé administrateur à partir du 7 février 2018 et que depuis cette date, il a occupé la fonction de l'unique administrateur-délégué, chargé de la gestion journalière de la société.

Avec effet au même jour, les parties ont encore signé un document intitulé « *Employment Agreement* » aux termes duquel le requérant a été embauché en qualité de « General Manager ».

S'il est vrai qu'aucune disposition légale, ni aucun principe de droit ne prohibe le cumul dans une même personne des fonctions d'administrateur d'une société anonyme et de celle d'employé de cette même société, la qualification de salarié suppose toutefois que le directeur ou le gérant, à la différence d'un mandataire social indépendant, exerce ses fonctions dans le cadre du rapport de subordination qui caractérise tout contrat de travail.

Ainsi, si le cumul, dans le chef d'une même personne, du mandat d'administrateur d'une société et de salarié de cette même société est en principe possible, il faut que le contrat de travail ait un caractère sérieux, c'est-à-dire qu'il corresponde à une fonction technique réellement exercée, différente du mandat social, caractérisée par un état de subordination et qu'il ne s'agisse pas d'une convention simulée dans l'unique but, soit d'échapper à la règle d'ordre public de la révocabilité ad nutum du mandat d'administrateur, soit de bénéficier d'un régime fiscal plus favorable.

Celui qui se prétend salarié doit dès lors établir une fonction salariale distincte de son mandat social, dans le cadre de laquelle il se trouve placé sous l'autorité de l'employeur qui lui donne des ordres concernant l'exécution de ce travail, en contrôle l'accomplissement et en vérifie les résultats.

Or, si le contrat signé entre parties fait état d'une embauche de PERSONNE1.) en qualité de « General Manager », indique un salaire et fixe un certain nombre de droits et obligations des parties notamment en ce qui concerne le congé et les absences pour maladie, le tribunal se doit toutefois de constater qu'il ne précise pas les prétendues fonctions techniques distinctes et nettement dissociables que le requérant aurait exercées en plus de celles lui revenant en sa qualité de mandataire social, étant entendu que ce n'est que dans le cadre de ces activités techniques distinctes qu'un lien de subordination peut exister.

Contrairement aux déclarations de PERSONNE1.), qui prétend qu'en sa qualité de « General Manager » il devait coordonner l'activité des divers secteurs de l'entreprise, il ne résulte pas des éléments du dossier si - et le cas échéant quelles - fonctions différentes de son mandat social le requérant aurait exercées en sa prétendue qualité de salarié, les fonctions invoquées à cet égard par le requérant ayant d'ailleurs parfaitement pu lui revenir en sa qualité d'administrateur-délégué chargé de la gestion journalière de la société et ne relevant dès lors pas forcément, ni nécessairement de l'exécution de la tâche salariée et subordonnée dont il se prévaut.

L'existence de pareilles fonctions techniques séparées ne résulte pas non plus d'une lettre de licenciement ou d'une lettre des motifs – pareilles lettres n'existant pas puisqu'en l'espèce, il n'y a eu qu'une simple désaffiliation, considérée par le requérant comme étant constitutive d'un licenciement – ni d'aucun autre élément du dossier et elles n'ont pas non plus été offertes en preuve.

PERSONNE1.) n'a dès lors pas établi l'existence d'activités concrètes qu'il aurait pu réaliser en sa qualité de prétendu salarié, distinctes de celles lui revenant dans le cadre de l'exercice de son mandat social.

Partant, il n'est pas établi qu'en procédant à la signature du contrat de travail, les parties aient entendu conférer au requérant une activité supplémentaire, distincte du mandat social, plutôt que de lui conférer simplement un statut en rapport avec sa fonction d'administrateur-délégué à laquelle il avait été nommé le même jour.

En ce qui concerne ensuite l'existence d'un lien de subordination, c'est à juste titre que PERSONNE1.) fait valoir que l'intensité de pareil lien peut varier en fonction du type de travail effectué et peut être particulièrement dilué dans les hypothèses où le salarié dispose d'une large marge de manœuvre et d'initiative, sans que cela ne puisse exclure l'existence d'un lien salarié subordonné.

Il n'en reste pas moins que ce lien de subordination, qui constitue la caractéristique essentielle de la relation de travail salariée, doit être réel et avéré.

Il est admis à cet égard que le simple fait de devoir respecter les décisions du conseil d'administration d'une société ou de recevoir des instructions de la société mère n'est pas suffisant pour établir un lien de subordination (Cour d'appel, 14 juillet 2015, n°40526 du rôle).

Or, le requérant, loin de démontrer l'existence d'une autorité et d'un contrôle exercé par un employeur dans le cadre de ses prétendues activités techniques distinctes, s'est contenté de faire état de la circonstance qu'il aurait dû rendre des comptes au Conseil d'administration de la société, à la société mère SOCIETE3.) et à travers celle-ci à la SOCIETE4.), ainsi qu'au « General Manager » du Groupe.

Ces éléments ne se confondent toutefois pas avec l'existence d'un lien de subordination à l'égard de la société défenderesse.

Le tribunal tient finalement à relever qu'en date du 21 mars 2018 - soit concomitamment à sa désignation comme « General Manager » et à sa nomination en tant qu'administrateur-délégué – la société anonyme SOCIETE1.) S.A. s'est vu délivrer par le Ministre de l'Economie une autorisation d'établissement, celle-ci n'étant toutefois valable « *que si la société était dirigée de manière effective par PERSONNE2.)* » (pièce n°25 de Maître François MOYSE).

Or, pareille fonction dirigeante correspond de toute évidence plus à celle d'un mandataire social qu'à celle d'un salarié.

Il ne résulte dès lors 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, le requérant s'occupant non seulement de la gestion journalière de la société mais représentant encore cette dernière - aux termes de l'attestation testimoniale invoquée par les deux parties (pièce n°26 de Maître François MOYSE) - en tant qu'employeur par rapport au personnel qu'il pouvait engager ou licencier à sa convenance.

L'ensemble de ces circonstances prouvent en l'espèce que le contrat de travail signé avec PERSONNE1.) – administrateur et administrateur-délégué, fonctions qui, tel qu'il a été ci-avant rappelé, ne sont en principe pas incompatibles avec la qualité de salarié à condition cependant qu'il soit établi, quod non, que des tâches distinctes de celles découlant du mandat social aient été accomplies - était fictif, les éléments invoqués par le requérant et plus particulièrement l'affiliation, l'établissement de fiches de salaire ou encore le paiement d'une rémunération ne permettant pas de retenir la réalité de prestations de travail en sa qualité de « General Manager » à la fois subordonnées et distinctes de celles découlant de son mandat social.

Il suit de tout ce qui précède que le tribunal du travail doit se déclarer incompétent pour connaître de la demande de PERSONNE1.).

Ce dernier ne pouvant, au vu de l'issue du litige, prétendre au paiement d'une indemnité de procédure telle que réclamée au dispositif de sa requête, il y a lieu de l'en débouter.

**Par ces motifs**

**le tribunal du travail de et à Esch-sur-Alzette, siégeant en matière de contestations entre employeurs et salariés, statuant contradictoirement et en premier ressort;**

reçoit la requête en la forme ;

se **d é c l a r e** matériellement incompétent pour connaître de la demande de PERSONNE1.) ;

**d i t** non fondée sa demande relative à l'indemnité de procédure ;

en **d é b o u t e** ;

**l a i s s e** les frais et dépens de l'instance à charge de PERSONNE1.).

*Ainsi fait et jugé à Esch-sur-Alzette par le tribunal du travail d'Esch-sur-Alzette composé de :*

*Frank NEU, juge de paix, président,  
Guy MORHENG, assesseur-patron,  
André GILBERTZ, assesseur-salarié,  
Adnan MUJKIĆ, greffier,*

*et prononcé en audience publique à Esch-sur-Alzette par Frank NEU, juge de paix, président,*

*et ont le président et le greffier signé le présent jugement.*