

Texte pseudonymisé

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

Répertoire n° : 2383/23
E-TRAV-143/23

Audience publique du 5 décembre 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 D-ADRESSE1.),

- ***partie demanderesse*** - comparant par Maître Philipp ARNDT, en remplacement de Maître Daniel WALL, avocats à Francfort (Allemagne),

et :

l'association sans but lucratif 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,

- ***partie défenderesse*** - comparant par Maître Jean TONNAR, avocat à Esch-sur-Alzette.

Faits :

L'affaire fut introduite suivant requête déposée au greffe du tribunal du travail d'Esch-sur-Alzette en date du 31 mai 2023, laquelle requête demeure annexée à la minute du présent jugement.

Les parties ont été convoquées à l'audience publique du 26 juin 2023, date à laquelle l'affaire fut refixée au 6 novembre 2023.

A cette 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 31 mai 2023, PERSONNE1.) demanda la convocation de l'association sans but lucratif SOCIETE1.) (ci-après : la SOCIETE2.)) devant le tribunal du travail de céans, siégeant en matière de contestations entre employeurs et salariés, aux fins de l'y entendre condamner à lui payer les montants de :

- | | |
|--|----------|
| - Salaires (janvier 2020 à avril 2020) : | 10.400 € |
| - Salaires (mai 2020 à avril 2023) : | 93.600 € |

soit en tout 104.000 € avec les intérêts légaux tels que spécifiés au dispositif de ladite requête.

Il réclama encore l'exécution provisoire du jugement à intervenir.

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

A l'audience publique du 6 novembre 2023, à laquelle l'affaire fut utilement retenue, PERSONNE1.) réclama encore le paiement de la somme de 68.400 € à titre de primes dues pour la période du 1^{er} janvier 2019 (en réalité : 1^{er} janvier 2020) au 30 juin 2023.

Il y a lieu de lui en donner acte.

Moyens et prétentions des parties :

PERSONNE1.) expose que suivant divers contrats de travail à durée déterminée, il se trouve aux services de la SOCIETE2.) en qualité d' « Entraîneur de gardien de but » et de « Formateur pour entraîneur de gardiens » depuis l'année 2011.

Il expose encore que le dernier contrat en date a été signé le 23 mai 2017 pour la durée du 1^{er} juillet 2017 au 31 décembre 2019, les parties ayant convenu dans ce contexte d'une rémunération mensuelle brute de 2.600 €.

Le requérant précise avoir exercé cette activité de manière accessoire, le salaire convenu dépassant par année le montant correspondant à douze fois le salaire social minimum, de sorte qu'il estime devoir être considéré comme salarié au sens de l'article L.121-2 du Code du travail (en réalité : article L.121-1 dudit code).

PERSONNE1.) fait valoir que la relation contractuelle découlant de son contrat du 23 mai 2017 a été prolongée au-delà du terme du 31

décembre 2019 de sorte qu'il considère que ledit contrat est à considérer comme ayant été conclu à durée indéterminée.

A l'appui de son argumentation, il fait valoir d'une part que ledit contrat n'indique pas les raisons de nature à justifier le recours à un contrat à durée déterminée et qu'il ne contient par ailleurs aucune clause de renouvellement.

Le requérant explique d'autre part qu'il a effectivement exercé l'activité convenue au contrat au-delà du 31 décembre 2019 – et ce à la connaissance et avec l'accord oral exprès de l'employeur – les parties ayant ainsi implicitement convenu de la transformation de son activité en contrat de travail à durée indéterminée conformément aux dispositions de l'article L.122-6 du Code du travail. A cet égard, PERSONNE1.) fait valoir :

- qu'il a participé à la formation d'entraîneur de la partie défenderesses au-delà du 31 décembre 2019 et que dans ce contexte, il a été en contact - en date des 30 janvier 2020, 4 mars 2020, 16 mars 2020 et 29 avril 2020 - avec le mentor de l'SOCIETE3.) PERSONNE2.) en vue de la mise en œuvre des standards SOCIETE3.) au niveau national en ce qui concerne les nouvelles licences pour entraîneurs (licence B pour entraîneurs de gardiens de l'SOCIETE3.) et formations de base/avancées existantes) ;
- qu'il a participé en date du 17 janvier 2020 en qualité d'examineur à l'examen sanctionnant le cours de base des « entraîneurs de gardiens » organisé au camp sportif de la partie défenderesse ;
- qu'il s'est vu adresser le 21 janvier 2020 de la part de l'entreprise SOCIETE4.) une demande de coopération tendant à une formation continue pour entraîneurs, ladite formation ayant été effectivement mise en œuvre par la suite ;
- qu'il a encore été contacté par courriel du 30 janvier 2020 dans le cadre de la formation pour entraîneurs, le président de la SOCIETE2.) s'étant même trouvé en copie dudit message ;
- qu'il s'est ensuite vu communiquer, le 14 février 2020, les données de connexion lui permettant d'accéder en ligne à la plateforme d'entraînement de la SOCIETE2.) ;
- qu'il s'est également - en sa qualité de responsable de la formation des entraîneurs de gardiens - vu communiquer par le formateur d'entraîneur en chef PERSONNE3.) une copie d'un mail du 28 février 2020 concernant la formation des entraîneurs dans le cadre de la licence d'entraîneurs B de l'SOCIETE3.), visant à clarifier certains détails au niveau de la formation des « entraîneurs de gardiens » par la SOCIETE2.) ;

- qu'il a en outre organisé les voyages pour les matchs internationaux des 26 et 30 mars 2020 et qu'à cet effet, il s'est vu communiquer dès le 5 mars 2020 le programme interne desdits voyages, auxquels il devait participer mais qui n'ont finalement pas eu lieu en raison des restrictions liées au développement de la pandémie ;
- qu'en date du 22 avril 2020, il s'est vu attribuer un compte SOCIETE2.) afin de pouvoir accéder à la plateforme de scouting « SOCIETE5.) » dans le but de préparer les matchs et d'évaluer les adversaires de l'équipe ;
- qu'en date des 22, 25 et 29 juin 2020, il a finalement participé en qualité d'examineur à l'examen sanctionnant le cours avancé des « entraîneurs de gardiens » organisé au camp sportif de la partie défenderesse, les résultats lui ayant été communiqués suivant courriel du 3 juillet 2020.

PERSONNE1.) reproche actuellement à la partie défenderesse de ne pas lui avoir payé son salaire pour les services rendus de janvier 2020 à avril 2020. Il réclame de ce chef le paiement d'un montant de (4 x 2.600 =) 10.400 €.

Il estime encore pouvoir prétendre au paiement de la somme de (36 x 2.600 =) 93.600 € à titre de salaires (« Annahmeverzugslohn ») pour les mois de mai 2020 à avril 2023, période pendant laquelle il explique s'être trouvé à la disposition de l'employeur et lui avoir proposé ses services.

Au dernier stade de ses conclusions, PERSONNE1.) réclame finalement le paiement d'un montant de 68.400 € à titre de « primes de matchs » pour la période du 1^{er} janvier 2020 au 30 juin 2023. A cet égard, le requérant fait valoir :

- qu'aux termes de l'article 2 de son contrat de travail, il peut prétendre aux mêmes primes que les joueurs de l'équipe A ;
- que ces primes sont calculées sur base d'un système de points (3 points par victoire, 1 point par match nul et 0 points pour une défaite), la prime s'élevant à 1.800 € par point pour les matchs officiels et à 600 € par point pour les matchs amicaux ;
- que ces faits sont susceptibles d'être confirmés par l'audition des témoins PERSONNE4.), PERSONNE5.) et PERSONNE6.) ;
- que sur base de cet accord, le requérant s'est ainsi vu payer la somme de (3 points x 1.800 =) 5.400 € pour le match officiel remporté contre la Lituanie le 22 mars 2019 ainsi que le montant de [(1 point x 600) + (1 point x 1.800) =] 2.400 € pour les matchs nuls contre le Madagascar le 2 juin 2019 (match amical) et la Lituanie le 7 juin 2019 (match officiel) ;

- qu'en revanche, aucune prime ne lui a été payée pour la période de 2020 à 2023 ;
- que toutefois, pendant l'année 2020, l'équipe A a remporté trois matchs officiels (le 5 septembre 2020 contre l'Azerbaïdjan, le 10 octobre 2020 contre Chypre et le 13 octobre 2020 contre le Monténégro) tandis qu'un match officiel s'est soldé par un match nul (le 17 novembre 2020 contre l'Azerbaïdjan) ;
- que le requérant peut dès lors prétendre pour l'année 2020 au montant de $(10 \text{ points} \times 1.800) = 18.000 \text{ €}$;
- que pendant l'année 2021, l'équipe A a remporté trois matchs officiels (le 27 mars 2021 contre l'Irlande, le 1^{er} septembre 2021 et le 11 novembre 2021 contre l'Azerbaïdjan) tandis que le match amical contre le Qatar s'est soldé par un match nul ;
- que le requérant peut dès lors prétendre pour l'année 2021 au montant de $[(9 \text{ points} \times 1.800) + (1 \text{ point} \times 600)] = 16.800 \text{ €}$;
- que pendant l'année 2022, l'équipe A a remporté trois matchs officiels (le 4 juin 2022 contre la Lituanie, le 7 juin 2022 contre les Iles Féroé et le 25 septembre 2022 contre la Lituanie) tandis que deux matchs officiels (le 14 juin 2022 contre les Iles Féroé et le 22 septembre 2022 contre la Turquie) ainsi que deux matchs amicaux (contre la Hongrie le 17 novembre 2022, ainsi que contre la Bulgarie) se sont soldés par un match nul ;
- que le requérant peut dès lors prétendre pour l'année 2022 au montant de $[(11 \text{ points} \times 1.800) + (2 \text{ points} \times 600)] = 21.000 \text{ €}$;
- que pendant l'année 2023 finalement, l'équipe A a remporté deux matchs officiels (le 17 juin 2023 contre le Lichtenstein et le 20 juin 2023 contre la Bosnie) tandis qu'un match officiel s'est soldé par un match nul (le 23 mars 2023 contre la Slovaquie) ;
- que le requérant peut dès lors prétendre pour l'année 2023 au montant de $(7 \text{ points} \times 1.800) = 12.600 \text{ €}$;
- qu'il y a dès lors lieu d'accorder au requérant la somme de $[(37 \text{ points} \times 1.800) + (3 \text{ points} \times 600)] = 68.400 \text{ €}$ au titre de ses « primes de matchs ».

La SOCIETE2.) s'oppose à la demande.

Elle conclut à l'irrecevabilité de la requête, la forme de cette dernière ne correspondant pas aux us et coutumes (« Gepflogenheiten ») applicables devant les juridictions luxembourgeoises.

Elle soulève ensuite la prescription triennale de l'ensemble des revendications adverses, PERSONNE1.) s'étant contenté d'attendre pendant plus de trois ans dans le seul but d'encaisser des sommes qui ne lui sont pas dues.

La partie défenderesse estime ensuite qu'il y a des instances spéciales pour des litiges de ce genre, le requérant en ayant bien eu connaissance puisqu'il aurait saisi « le tribunal de la FIFA » qui l'aurait débouté de sa demande.

A titre subsidiaire et à supposer que les instances nationales soient compétentes, il conteste la compétence des juridictions du travail, la compétence pour connaître du présent litige revenant, par application de l'article 22 des statuts de la SOCIETE2.), au Conseil luxembourgeois de l'arbitrage sportif CLAS (en réalité : Commission luxembourgeoise d'arbitrage pour le sport).

Quant au fond, la SOCIETE2.) fait valoir que le requérant ne disposait que d'un contrat à durée déterminée, que suite à des tractations infructueuses concernant une éventuelle prolongation - découlant d'une attestation testimoniale versée parmi ses pièces - ledit contrat s'est terminé à l'expiration de son terme fixé au 31 décembre 2019 et qu'aucun élément du dossier n'est de nature à prouver une relation contractuelle renouvelée ou prolongée.

Si la SOCIETE2.) admet à cet égard de manière spontanée que le requérant s'est vu rémunérer pour la période de janvier 2020 à avril 2020, elle fait toutefois valoir qu'il s'agissait d'une erreur de la banque, celle-ci ayant entretemps actionné le requérant devant les juridictions allemandes en vue du remboursement des sommes indument touchées et ayant obtenu gain de cause tant en première instance qu'en appel.

Si elle admet encore que le requérant s'est vu envoyer un certain nombre de courriers électroniques, elle explique cette circonstance par le fait qu'il n'a pas immédiatement été enlevé des applications regroupant les données de contact du staff.

La SOCIETE2.) conteste ainsi plus particulièrement que PERSONNE1.) ait continué à faire des prestations pour la SOCIETE2.), le requérant ne s'étant au contraire plus jamais présenté ni à ADRESSE3.), ni sur un terrain de football luxembourgeois.

Elle fait finalement valoir que le requérant a travaillé pour la fédération de foot SOCIETE6.) pendant au moins la période du 15 février 2022 au 31 décembre 2022, de sorte qu'il ne saurait raisonnablement prétendre avoir continué de travailler pour la SOCIETE2.) ou avoir été à sa disposition.

La partie défenderesse conclut dès lors au déboute de la requête.

En ce qui concerne la demande formulée à l'audience - dont la recevabilité n'a pas été contestée - la SOCIETE2.) estime qu'à défaut pour le requérant d'avoir travaillé après 2019, il ne saurait prétendre au paiement des primes revendiquées pour la période de 2020 à 2023.

En tout état de cause, elle demande de réduire le salaire mensuel invoqué par le requérant de la somme de 300 € lui allouée à titre de frais de voyage, la rémunération à prendre en compte dans le cadre d'une éventuelle condamnation ne s'élevant dès lors qu'à (2.600 - 300 =) 2.300 € par mois.

Motifs de la demande :

Dans un souci de logique juridique, il convient en premier lieu d'examiner la compétence matérielle du tribunal du travail de céans avant d'examiner le cas échéant les moyens d'irrecevabilité invoqués par la partie défenderesse.

Quant à la compétence matérielle :

A l'occasion de ses plaidoiries, la SOCIETE2.) a fait valoir qu'il existe des instances spécialisées et plus particulièrement le « tribunal de la FIFA » pour connaître de demandes du genre de celles portées par PERSONNE1.) devant le tribunal du travail.

Ce moyen doit être interprété en ce sens que la partie défenderesse conteste la compétence du tribunal de ce siège pour connaître de la demande.

Or, la SOCIETE2.) est restée en défaut d'établir en quoi « le tribunal de la FIFA » serait compétent pour connaître de la demande du requérant.

Le contrat de travail ne contient par ailleurs pas de clause compromissoire, mais stipule au contraire que « *Der Gerichtsstand ist Luxemburg* ».

Si c'est à juste titre que la SOCIETE2.) fait valoir que suivant décision du 10 août 2021, le juge unique de la commission du statut du joueur de la FIFA - statuant sur un « *employment-related dispute* » introduit à son encontre par PERSONNE1.) - a débouté ce dernier de sa demande, force est toutefois de constater qu'à défaut pour les parties d'avoir versé le règlement de la FIFA, il n'est pas établi dans quelle mesure la compétence de la commission du statut du joueur serait exclusive de la saisine des juridictions de droit commun pour connaître d'un litige entre une fédération et son entraîneur.

La décision invoquée a par ailleurs été versée dans sa version non-motivée de sorte qu'il ne résulte pas des éléments du dossier que l'objet de la demande introduite devant la commission du statut du joueur de la FIFA ait été identique à celui dont se trouve saisi le tribunal du travail.

Le moyen est dès lors à rejeter pour autant qu'il entend déduire l'incompétence du tribunal du travail de la compétence concurrente du « tribunal de la FIFA ».

La SOCIETE2.) estime encore qu'en application de l'article 22 de ses statuts, seule la Commission luxembourgeoise d'arbitrage pour le sport serait compétente pour connaître de la demande, à l'exclusion du tribunal du travail qui devrait dès lors se déclarer incompétent.

La partie défenderesse ayant toutefois omis de verser une copie des statuts dont elle se prévaut pour conclure à la compétence exclusive de l'institution d'arbitrage qu'est la CLAS, le moyen est à rejeter.

Il s'ensuit qu'au vu de l'article 3 précité du contrat, aux termes duquel les juridictions compétentes sont celles du Grand-Duché, rien ne s'oppose en principe à la saisine du tribunal travail, pour autant cependant que le litige soit de ceux pour lesquels ledit tribunal a compétence.

L'incompétence du tribunal du travail pour statuer sur des affaires qui ne sont pas de sa compétence étant d'ordre public, le tribunal du travail doit d'office examiner la question de sa compétence d'attribution sur base de l'article 25 du Nouveau code de procédure civile.

Aux termes de 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'élevaient entre employeurs, d'une part, et les 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.

Le tribunal du travail, juridiction d'exception, n'est dès lors compétent que s'il est saisi d'une demande qui prend son origine dans un contrat de louage de service, caractérisé par un lien de subordination.

De la définition du contrat de travail découlent trois éléments constitutifs irréductibles :

- la prestation de travail,
- la prestation de travail accomplie moyennant une rémunération ou un salaire, et
- le lien de subordination avec le pouvoir de direction inhérent à la qualité d'employeur.

Ces critères marquent la différence fondamentale du salarié avec le travailleur indépendant.

PERSONNE1.) estime à cet égard qu'en vertu de l'article L.121-1, alinéa 2 du Code du travail, il est bien à considérer comme salarié relevant de la compétence du tribunal du travail, l'activité convenue ayant été exercée à titre accessoire et la rémunération payée ayant dépassé par an douze fois le salaire social minimum.

S'agissant en l'espèce d'un contrat conclu entre une fédération et un entraîneur, il y a lieu de rappeler les dispositions de l'article L.121-1 du Code du travail invoqué par le requérant et qui sont formulées comme suit :

« Sans préjudice des dispositions légales existantes, le contrat de louage de services et d'ouvrage visé par l'article 1779 1° du Code civil est régi, en ce qui concerne les salariés, par les dispositions du présent titre.

Par dérogation à l'alinéa qui précède, ne sont pas à considérer comme salariés ceux qui exercent une activité d'entraîneur ou de sportif en exécution d'un contrat qu'ils concluent avec une fédération agréée ou un club affilié, lorsque cette activité se déroule dans les deux circonstances cumulatives suivantes :

- *l'activité en question n'est pas exercée à titre principal et régulier, et*
- *l'indemnité versée en exécution du contrat ne dépasse pas par an le montant correspondant à douze fois le salaire social minimum mensuel ».*

Il en découle que contrairement aux allégations du requérant, l'article L.121-1, alinéa 2 ne définit pas les conditions auxquelles l'entraîneur est à considérer comme salarié subordonné, mais celles qui sont exclusives de ladite qualité.

Par ladite disposition, le législateur a expressément limité le champ d'application du droit du travail en en excluant certains contrats, qui d'après le droit commun, seraient à qualifier de contrat de travail (Cour d'appel, 17 mars 2016, n°37888 du rôle).

Ainsi, il a expressément et par dérogation au droit commun limité le champ d'application du droit du travail en en excluant la personne qui exerce une activité d'entraîneur ou de sportif, suivant un lien de subordination avec son club et dont l'activité se déroule dans les deux circonstances cumulatives visées par l'article L.121-1, alinéa 2 du Code du travail, de sorte qu'elle n'est pas qualifiée de personne salariée aux termes dudit article.

Si le lien de subordination n'est pas établi, le contrat d'entraîneur ou de sportif n'est jamais un contrat de travail, quelles qu'en soient les conditions d'exercice et de rémunération. Il s'ensuit qu'avant de rechercher si le demandeur se trouve dans la situation particulière définie à l'article L.121-1 invoqué par le requérant, il y a lieu de vérifier si le contrat est en principe (et sauf dérogation que peut apporter l'alinéa 2) un contrat de travail caractérisé par l'existence d'un lien de subordination (en ce sens : Cour d'appel, 9 février 2017, n°42693 du rôle ; Cour d'appel, 2 mars 2018, n°44169 du rôle).

Or, aucune des parties n'a pris position en ce qui concerne l'existence du lien de subordination nécessaire à tout contrat de travail.

Aux termes de l'article 65 du Nouveau code de procédure civile :

« Le juge doit en toutes circonstances faire observer et observer lui-même le principe de la contradiction.

Il ne peut retenir dans sa décision les moyens, les explications et les documents invoqués ou produits par les parties que si celles-ci ont été à même d'en débattre contradictoirement.

Il ne peut fonder sa décision sur les moyens de droit qu'il a relevés d'office sans avoir au préalable invité les parties à présenter leurs observations ».

Il y a dès lors lieu de refixer l'affaire à une prochaine audience afin de permettre aux parties de prendre position par rapport à l'existence d'un lien de subordination.

En attendant, il y a lieu de réserver l'ensemble des demandes de même que les frais.

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 ;

r e ç o i t la requête en la forme ;

d o n n e a c t e à PERSONNE1.) de sa demande relative aux « primes de matchs » ;

r e j e t t e le moyen de l'association sans but lucratif SOCIETE1.) tiré de la compétence du « tribunal de la FIFA » et de la Commission luxembourgeoise d'arbitrage pour le sport ;

pour le surplus,

r e f i x e l'affaire pour continuation des débats à l'audience publique du **lundi 26 février 2024 à 15.00 heures de l'après-midi** à la Justice de Paix de et à Esch-sur-Alzette, salle d'audience n°2 au premier étage, afin de permettre aux parties de prendre position par rapport à l'existence d'un lien de subordination ;

r é s e r v e l'ensemble des demandes de même que les frais.

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,
Myriam SIBENALER, 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.