

Texte pseudonymisé

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

Rép.no 1615 /2024
(rôle L-TRAV-295/2022)

JUSTICE DE PAIX DE LUXEMBOURG

TRIBUNAL DU TRAVAIL

**AUDIENCE PUBLIQUE DU
MARDI, 14 MAI 2024**

LE TRIBUNAL DU TRAVAIL DE ET A LUXEMBOURG

DANS LA COMPOSITION:

Béatrice SCHAFFNER, juge de paix
Jeff JÜCH
Donato BEVILACQUA
Timothé BERTANIER

Présidente
Assesseur - employeur
Assesseur - salarié
Greffier

**A RENDU LE JUGEMENT QUI SUIT
DANS LA CAUSE**

ENTRE:

PERSONNE1.),

demeurant à L-ADRESSE1.), ayant élu domicile dans l'étude de Maître Romain ADAM, avocat à la Cour, demeurant à L-2449 Luxembourg, 5, boulevard Royal,

PARTIE DEMANDERESSE,

comparant par Maître Romain ADAM, avocat à la Cour, demeurant à Luxembourg,

ET:

la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) s.a r.l.,

établie et ayant son siège social à L-ADRESSE2.), représentée par son gérant actuellement en fonctions, inscrite au registre de commerce et des sociétés de Luxembourg sous le numéro NUMERO1.),

PARTIE DEFENDERESSE,

comparant par Maître Chahrazed HAYA, avocat, en remplacement de Maître Alexandre QUENOUILLE, avocat à la Cour, les deux demeurant à Luxembourg,

ainsi que de :

L'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG,

représenté par Monsieur le Ministre d'État, ayant ses bureaux à L-1341 Luxembourg, 2, Place de Clairefontaine, pour autant que de besoin par Monsieur le Ministre du Travail et de l'Emploi, ayant ses bureaux à L-2763 Luxembourg, 26, rue Sainte-Zithe, ayant dans ses attributions le Fonds pour l'emploi,

comparant par Maître Nathalie BOSQUET, avocat, en remplacement de Maître François KAUFFMAN, avocat à la Cour, les deux demeurant à Luxembourg.

FAITS :

L'affaire fut introduite par requête - annexée à la présente minute - déposée au greffe de la Justice de Paix de Luxembourg en date du 20 mai 2022.

Sur convocations émanant du greffe, les parties furent convoquées à l'audience publique du 14 juin 2022.

Après refixation, l'affaire fut utilement retenue à l'audience publique du 25 janvier 2024, puis une deuxième fois à l'audience publique du 26 mars 2024. A ces audiences, la partie demanderesse fut représentée par Maître Romain ADAM, tandis que la partie défenderesse fut représentée par Maître Chahrazed HAYA. L'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, pris en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'emploi, fut représenté par Maître Nathalie BOSQUET.

Les mandataires des parties furent entendus en leurs moyens et conclusions, respectivement explications.

L'affaire fut prise en délibéré par le tribunal et il rendit à l'audience publique de ce jour, audience à laquelle le prononcé a été reporté, le

JUGEMENT QUI SUIT:

Par requête déposée au greffe de la Justice de Paix de et à Luxembourg en date du 20 mai 2022, PERSONNE2.) a fait convoquer la partie défenderesse, la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) s.à r.l., devant le Tribunal du Travail de ce siège pour la voir condamner à lui payer suite à son licenciement qu'elle qualifie d'abusif les montants suivants :

1) dommage matériel :	180.000,00 €
2) dommage moral :	30.000,00 €
3) indemnité compensatoire de préavis :	30.132,16 €
4) arriérés de salaire :	4.876,88 €
5) indemnité compensatoire pour congés non pris :	7.663,67 €

soit en tout le montant de 252.672,71 € sinon tout autre montant même supérieur à arbitrer par le tribunal, avec les intérêts légaux à partir de la demande en justice jusqu'à solde.

La requérante demande encore une indemnité de procédure d'un montant de 2.500.- € sur base de l'article 240 du nouveau code de procédure civile.

Elle demande finalement la condamnation de la partie défenderesse à tous les frais et dépens de l'instance, ainsi que l'exécution provisoire du présent jugement nonobstant toute voie de recours.

A l'audience du 25 janvier 2024, la requérante a demandé acte qu'elle réduisait sa demande en réparation du préjudice matériel qu'elle aurait subi du fait de son licenciement abusif à la somme de 79.569,95 €

Acte lui en est donné.

A la même audience, l'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, pris en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'emploi, a fait une intervention volontaire et il a requis acte qu'il demandait sur base de l'article L.521-4 du code du travail la condamnation de la partie malfondée au fond du litige à lui rembourser le montant de 31.380,28 € à titre des indemnités de chômage qu'il a versées à la requérante pour la période allant du 12 mai au 11 novembre 2022 inclus, ce montant avec les intérêts légaux à partir des décaissements, sinon à partir de la demande en justice, jusqu'à solde.

Il échet également de lui en donner acte.

La requérante a exposé sa demande, ainsi que les moyens à l'appui de cette dernière, à l'audience du 25 janvier 2024 et la partie défenderesse y a développé ses moyens.

En date du 1^{er} février 2024, le tribunal de ce siège a ordonné la rupture du délibéré dans l'affaire pour permettre aux parties au litige de se prononcer sur la compétence matérielle du Tribunal du Travail pour connaître de la demande de la requérante, question qui est d'ordre public et qui doit être soulevée d'office par le juge.

I. Quant à la compétence matérielle du Tribunal du Travail pour connaître de la demande de la requérante

A. Quant aux moyens des parties au litige

A l'audience du 26 mars 2024, la partie défenderesse a soutenu que les parties au litige ont été liées par un contrat de travail et que la requérante a été dans un lien de subordination à l'égard de la société.

La partie défenderesse a partant fait valoir que le Tribunal du Travail est matériellement compétent pour connaître de la demande de la requérante.

La requérante a elle aussi conclu à la compétence ratione materiae du Tribunal du Travail pour connaître de sa demande.

Elle a en premier lieu fait valoir que le cumul dans une même personne des fonctions de gérant et de salarié d'une société à responsabilité limitée est possible.

Elle a ensuite fait valoir qu'étant donné que les parties au litige ont conclu un contrat de travail, la charge de la preuve du caractère fictif de ce contrat de travail appartient à la partie défenderesse.

Elle a ensuite fait valoir à titre subsidiaire qu'elle s'est en vertu de son contrat de travail engagée de « s'acquitter de l'ensemble de ses obligations en application du contrat de travail tout en se conformant aux instructions de l'employeur ».

Elle a ensuite fait valoir que le contrat de travail liste les tâches qu'elle a dû effectuer.

Elle a partant fait valoir qu'il y a eu un lien de subordination entre elle et la partie défenderesse.

Elle a ainsi fait valoir que ce sont les deux autres gérants qui ont pris les décisions.

Elle a ensuite fait valoir que ses fonctions ont été distinctes de ses fonctions de mandataire social.

Elle a ainsi renvoyé à l'annexe à son contrat de travail du 30 octobre 2018 pour retenir qu'elle a été rémunérée pour les missions qu'elle a effectuées auprès des clients et qu'elle a pour cela touché une rémunération variable spécifique.

Elle a ainsi fait valoir qu'elle a effectué des missions de consultance pour la partie défenderesse.

La requérante a partant fait valoir qu'elle s'est trouvée dans un lien de subordination à l'égard de la partie défenderesse et qu'elle a exercé des fonctions distinctes de ses fonctions de mandataire social.

B. Quant aux motifs du jugement

Le Tribunal du Travail est une juridiction d'exception qui ne peut connaître que des affaires qui lui sont réservées par la loi.

La compétence exceptionnelle attribuée par l'article 25 du nouveau code de procédure civile aux juridictions du travail se limite ainsi à la connaissance des contestations relatives aux contrats de travail et aux contrats d'apprentissage 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.

L'incompétence du Tribunal du Travail pour statuer sur des affaires qui ne sont pas de sa compétence étant d'ordre public, il y a lieu d'examiner si les parties au litige ont été liées par une relation de travail.

Le Tribunal du Travail, juridiction d'exception, n'est dès lors en application de l'article 25 du nouveau code de procédure civile 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.

Le contrat de travail s'analyse en effet 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 : 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 entre le salarié et le travailleur indépendant.

La subordination juridique consiste en ce que le salarié se trouve placé sous l'autorité de son employeur qui lui donne des ordres concernant l'exécution du travail, en contrôle l'accomplissement et en vérifie les résultats.

Cette autorité du chef d'entreprise a comme contrepartie l'absence de tout risque économique assumé par le salarié dans son activité.

Conformément au principe général édicté par l'article 1315 du code civil, il appartient à celui qui invoque l'existence d'un contrat de travail d'en établir la preuve.

Cependant, lorsque les parties sont en présence d'un contrat de travail apparent, il appartient à celui qui conteste l'existence d'un lien de subordination d'établir le caractère fictif du contrat.

Ainsi, la charge de la preuve de l'existence du contrat de travail et de son caractère réel incombe à celui qui s'en prévaut, de sorte qu'il appartient à un mandataire social qui entend se prévaloir d'un contrat de travail d'en établir l'existence.

Le cumul dans une même personne des fonctions d'administrateur d'une société anonyme et de celle de travailleur salarié de cette même société n'est ainsi prohibé ni par la loi sur les sociétés commerciales, ni par un autre texte de loi, ni par un principe de droit.

Il est cependant de jurisprudence que si le cumul dans une même personne des fonctions de gérant ou d'administrateur-délégué et de celle d'employé privé est possible, il faut, pour qu'une relation de travail existe, que le gérant ou l'administrateur-délégué exerce une fonction technique distincte de son mandat social, fonction qu'il remplit sous la surveillance et l'autorité permanentes du conseil d'administration ou du conseil de gérance qui est en mesure d'exercer sur le préposé les pouvoirs qui caractérisent le lien de subordination.

Un mandataire d'une société est responsable envers la société en cette qualité et révocable pour des motifs légitimes.

Il peut cumuler les fonctions de mandataire social et de salarié de la société à condition que le contrat de travail soit une convention réelle et sérieuse qui corresponde à une fonction réellement exercée et qui soit caractérisée par un rapport de subordination d'employé à employeur.

L'existence d'un contrat de travail peut uniquement être avancée si celui-ci se cumule avec le mandat social et que quatre conditions sont remplies, tel l'existence d'un lien de subordination, une rémunération distincte de celle perçue au titre de celle de mandataire social, l'existence de fonctions distinctes de celles exercées dans le cadre du mandat social et une absence de fraude à la loi.

Si le cumul entre les fonctions de mandataire social, chargé de la direction d'une société, et celles de salarié de cette même société est donc possible, encore faut-il que ces dernières fonctions soient nettement distinctes et dissociables des fonctions de mandataire social et que, dans leur exercice, l'intéressé se trouve dans un état de subordination à l'égard de la société.

Concernant la spécificité des fonctions de salarié, il est ainsi généralement admis que celles-ci doivent être distinctes des fonctions relevant du mandat social, en ce sens qu'elles doivent être insusceptibles d'être considérées comme découlant du mandat social.

Il résulte de l'extrait du Registre de Commerce et des Sociétés de Luxembourg versé au dossier que la requérante a jusqu'à sa démission fait partie du conseil de gérance de la partie défenderesse et qu'elle avait en sa qualité de gérant de la catégorie A le pouvoir d'engager la société avec un gérant de la catégorie B.

Il en résulte encore qu'elle a été déléguée à la gestion journalière de la société avec un pouvoir de signature individuelle dans les limites de la gestion journalière.

Il résulte ensuite de l'autorisation d'établissement délivrée par le Ministère de l'Economie à la partie défenderesse le 6 février 2019 que cette autorisation n'est valable que si la société est dirigée de manière effective par la requérante.

Il résulte finalement du document intitulé « contrat de travail » que les parties au litige ont signé en date du 30 octobre 2018 que la requérante a été engagée en qualité de « managing director », directrice générale, et qu'elle devait assurer la gestion de la société et encadrer les équipes dédiées aux produits et services habituellement commercialisés par la société.

Etant donné qu'il appartient au gérant de la société de gérer la société et que l'encadrement des équipes dédiées aux produits et services habituellement commercialisés par la société peut également être effectué par le gérant, le tribunal de ce siège retient qu'on ne se trouve en l'espèce pas en présence d'un contrat de travail en bonne et due forme, mais en présence d'un contrat de travail apparent.

Eu égard à la fonction de la requérante telle qu'elle a été retenue par le contrat de travail, les fiches de salaire que la requérante a versées au dossier ne permettent pas de retenir que le document signé entre les parties le 30 octobre 2018 constitue un contrat de travail en bonne et due forme.

Il appartient partant à la requérante de prouver qu'elle a eu une relation de travail avec la partie défenderesse.

Il lui appartient partant au vu des développements qui précèdent d'établir plus particulièrement qu'elle a perçu une rémunération distincte de celle perçue au titre de son mandat social, qu'elle s'est trouvée dans un lien de subordination à l'égard de la partie défenderesse et qu'elle a exercé des fonctions techniques distinctes de celles exercées dans le cadre de son mandat social, fonctions qu'elle a remplies sous la surveillance et l'autorité permanentes du conseil de gérance qui est en mesure d'exercer sur le préposé les pouvoirs qui caractérisent le lien de subordination.

Or, la requérante est dans un premier temps restée en défaut de prouver qu'elle a été dans à un lien de subordination à l'égard de la partie défenderesse.

La circonstance que le contrat intitulé « contrat de travail » indique que la requérante à l'obligation de « s'acquitter de l'ensemble de ses obligations en application du contrat de travail tout en se conformant aux instructions de l'employeur » ne prouve pas que la requérante a été dans un lien de subordination à l'égard de la partie défenderesse alors qu'il faut apprécier si la requérante a en fait été placée sous les ordres de la partie défenderesse.

En effet, l'existence d'un contrat de travail ne dépend 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.

Or, il ne résulte d'aucun élément du dossier que la requérante a été placée sous les ordres de la partie défenderesse.

S'il résulte ainsi d'un mail que PERSONNE3.) a envoyé à la requérante le 18 mars 2022 qu'elle devait finaliser le compte-rendu d'un déjeuner, il ne résulte d'aucun élément du dossier en quelle qualité la requérante devait le faire.

Si la requérante écrit encore dans son mail du 13 mai 2002 à l'attention de PERSONNE4.) que « ...*La décision qui a été actée le 10 mai dernier s'est naturellement imposée à moi, en raison notamment de mon statut de Managing Director sur lequel repose la responsabilité au vu de l'autorisation de commerce, mais qui selon ta vue n'avait qu'à exécuter les instructions reçues de son employeur (sic)...* », il ne résulte ni de ce mail quelles instructions la requérante devait suivre, ni en quelle qualité la requérante a reçu les instructions de PERSONNE4.), ce dernier pouvant simplement s'être immiscé dans la gestion faite par la requérante.

La requérante est ensuite restée en défaut de démontrer qu'elle a exercé des fonctions techniques distinctes de celles exercées dans le cadre de son mandat social.

Il résulte ainsi des mails versés par les parties au litige que la requérante devait développer le bureau, le business et l'activité de la partie défenderesse au Luxembourg, mission qui peut également être effectuée par le gérant de la société.

Si la requérante a ensuite eu des réunions avec les clients, elle peut l'avoir fait dans le cadre de son mandat social.

Si la requérante soutient finalement qu'elle a touché une rémunération variable pour ses missions auprès des clients de la partie défenderesse, le simple fait pour un mandataire de percevoir un salaire d'ailleurs prévu à l'article 1986 du code civil ne suffit pas à conférer aux relations la nature d'un contrat d'emploi.

Le gérant d'une société à responsabilité limitée peut en effet être rémunéré suivant des procédés très variés, salaire fixe, pourcentage sur les bénéfices nets ou sur le chiffre d'affaires ou une combinaison de ces procédés.

La requérante n'a partant pas démontré que les parties au litige ont été liées par une relation de travail, de sorte que le Tribunal du Travail de ce siège doit se déclarer matériellement incompétent pour connaître de sa demande.

II. Quant à la compétence matérielle du Tribunal du Travail pour connaître des demandes reconventionnelles de la partie défenderesse en paiement de dommages et intérêts pour rupture abusive, en paiement d'une indemnité compensatoire de préavis et en remboursement de « primes » indûment touchées

A l'audience du 25 janvier 2024, la partie défenderesse a notamment formulé trois demandes reconventionnelles tendant à voir condamner la requérante à lui payer le montant de 10.000.- € à titre de dommages et intérêts pour rupture abusive du contrat de travail, le montant de 15.066,08 € à titre d'indemnité compensatoire de préavis et le montant de 16.698,75 € à titre de primes indument perçues.

Etant donné qu'il n'est en l'espèce pas établi que les parties au litige ont été liées par une relation de travail, le Tribunal du Travail de ce siège doit se déclarer également incompétent *ratione materiae* pour connaître de la demande de la partie défenderesse en paiement de dommages et intérêts pour résiliation abusive du contrat de travail, de sa demande en paiement d'une indemnité compensatoire de préavis, ainsi que de sa demande en remboursement de primes indûment touchées.

III. Quant à la demande à la demande de L'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, pris en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'emploi

L'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, pris en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'emploi, demande sur base de l'article L.521-4 du code du travail la condamnation de la partie mal fondée au fond du litige à lui rembourser le montant de 31.380,28 € à titre des indemnités de chômage qu'il a versées à la requérante pour la période allant du 12 mai au 11 novembre 2022 inclus, ce montant avec les intérêts légaux à partir des décaissements, sinon à partir de la demande en justice, jusqu'à solde.

Etant donné que le Tribunal du Travail de ce siège s'est déclaré matériellement incompétent pour connaître de la demande de la requérante, il doit également se déclarer incompétent *ratione materiae* pour connaître de la demande de l'ETAT.

IV. Quant à la demande de la partie défenderesse en remboursement de ses frais d'avocat

A. Quant aux moyens des parties au litige

La partie défenderesse demande ensuite à voir condamner la requérante à lui rembourser le montant de 7.380,76 € à titre des frais d'avocat qu'elle a dû engager dans la présente procédure.

La requérante a requis le rejet cette demande alors que sa demande serait fondée.

B. Quant aux motifs du jugement

La jurisprudence luxembourgeoise, à laquelle le tribunal se rallie, admet que la circonstance que l'article 240 du nouveau code de procédure civile permet au juge, sur le fondement de l'équité, d'allouer à une partie un certain montant au titre des sommes non comprises dans les dépens, dont les honoraires d'avocat, n'empêche pas une partie de réclamer ces honoraires au titre de la réparation de son préjudice sur base de la responsabilité contractuelle ou délictuelle, à condition d'établir les éléments conditionnant une telle indemnisation, à savoir une faute, un préjudice et une relation causale entre la faute et le préjudice.

Le lien de causalité entre la faute et le préjudice, à savoir le paiement des frais et honoraires à l'avocat, est non seulement donné lorsque le recours à l'avocat est légalement nécessaire pour assumer sa défense, mais également lorsque ce recours n'est qu'utile.

La question du caractère réparable ou non des frais et honoraires d'avocat est à apprécier « *in concreto* » dans le cadre de chaque affaire.

Il y a partant lieu d'examiner en l'espèce si et dans quelle mesure la demande de la partie défenderesse tendant au remboursement des frais et honoraires exposés est fondée.

Or, la partie défenderesse est en tout état de cause restée en défaut d'invoquer et de justifier une faute dans le chef de la requérante qui soit distincte de celle qui a mené à l'introduction de sa demande en justice, de sorte qu'il y a lieu de la débouter de sa demande en remboursement de ses frais d'avocat.

V. Quant aux demandes des parties au litige en allocation d'une indemnité de procédure

La requérante demande finalement une indemnité de procédure d'un montant de 2.500.- € sur base de l'article 240 du nouveau code de procédure civile.

La demande de la requérante en allocation d'une indemnité de procédure doit être déclarée non fondée eu égard à l'issue du litige.

La partie défenderesse réclame également une indemnité de procédure d'un montant de 2.500.- €

Il est inéquitable de laisser à la charge de la partie défenderesse l'intégralité des sommes exposées par elle et non comprises dans les dépens.

Eu égard à la nature de l'affaire, aux soins qu'elle requiert et aux difficultés qu'elle comporte, il échet de fixer l'indemnité de procédure devant revenir à la partie défenderesse à la somme de 1.000.- €

PAR CES MOTIFS

le Tribunal du Travail de et à Luxembourg

statuant contradictoirement entre parties et en premier ressort

se **déclare** matériellement incompétent pour connaître des demandes de PERSONNE2.) ;

se **déclare** matériellement incompétent pour connaître des demandes reconventionnelles de la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) s.à r.l. en paiement de dommages et intérêts pour rupture abusive de la relation de travail, en paiement d'une indemnité compensatoire de préavis et en remboursement de primes ;

se **déclare** matériellement incompétent pour connaître de la demande de l'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, pris en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'emploi ;

déclare non fondée la demande de la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) s.à r.l. en remboursement de ses frais d'avocat et la rejette ;

déclare non fondée la demande de PERSONNE2.) en allocation d'une indemnité de procédure et la rejette ;

déclare fondée la demande de la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) s.à r.l. en allocation d'une indemnité de procédure pour le montant de 1.000.- €;

partant condamne PERSONNE2.) à payer à la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) s.à r.l. le montant de 1.000.- €sur base de l'article 240 du nouveau code de procédure civile ;

condamne PERSONNE2.) à tous les frais et dépens de l'instance.

Ainsi fait et jugé par Béatrice SCHAFFNER, juge de paix de et à Luxembourg, siégeant comme Présidente du Tribunal du Travail de et à Luxembourg, et les assesseurs prédits, et prononcé, par la Présidente à ce déléguée, assistée du greffier Timothé BERTANIER, en audience publique, date qu'en tête, au prétoire de la Justice de Paix à Luxembourg, et qui ont signé le présent jugement

s. Béatrice SCHAFFNER

s. Timothé BERTANIER