

Texte pseudonymisé

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

Rép.fisc.no. 870/21

JUSTICE DE PAIX DE LUXEMBOURG

**AUDIENCE PUBLIQUE EXTRAORDINAIRE
DU LUNDI, 15 MARS 2021**

LE TRIBUNAL DU TRAVAIL DE ET A LUXEMBOURG

DANS LA COMPOSITION:

Béatrice HORPER
Philippe HECK
François SCORNET
Véronique JANIN

Juge de paix, Présidente
Assesseur - employeur
Assesseur - salarié
Greffière assumée

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

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

PARTIE DEMANDERESSE
comparant par Maître Alison RUDER, avocat, en remplacement de Maître Esbelta DE FREITAS, avocat à la Cour, les deux demeurant à Luxembourg,

ET:

SOCIETE1.) SA,
société anonyme, 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 DEMANDERESSE
comparant par Maître Filipe FERREIRA VILAS BOAS, avocat à la Cour, en remplacement de Maître Pierre ELVINGER, avocat à la Cour, les deux demeurant à Luxembourg,

EN PRÉSENCE DE :

L'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG,

pris en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'Emploi sur base de l'article L.521-4 du Code du Travail, représenté par son Ministre d'Etat, établi à L-2910 Luxembourg, 4, rue de la Congrégation,

comparant par Maître Nora HERRMANN, avocat, en remplacement de Georges PIERRET, avocat à la Cour, les deux demeurant à Luxembourg.

F A I T S :

L'affaire fut introduite par requête - annexée à la présente minute - déposée au greffe de la Justice de paix de Luxembourg en date du 26 novembre 2019, sous le numéro fiscal 846/19.

Sur convocations émanant du greffe, les parties furent convoquées à l'audience publique 8 janvier 2020. L'affaire subit ensuite plusieurs remises contradictoires et fut utilement retenue à l'audience publique du 9 novembre 2020 à laquelle les parties furent entendues en leurs moyens et conclusions. L'affaire fut refixée à l'audience publique du 14 décembre 2020 pour continuation des débats. L'affaire fut ensuite remise à l'audience du 22 février 2021 à laquelle l'affaire fut utilement retenue. Après résumé des débats antérieurs, les parties furent entendues en leurs moyens et conclusions complémentaires.

Le Tribunal prit alors l'affaire en délibéré et, à l'audience publique extraordinaire de ce jour, il rendit le

JUGEMENT QUI SUIVIT:

I. La procédure

Par requête déposée au greffe du Tribunal du travail de et à Luxembourg en date du 26 novembre 2019, PERSONNE1.) a fait convoquer la société anonyme SOCIETE1.) SA devant le Tribunal du travail aux fins de voir déclarer abusif le licenciement du 12 octobre 2018 et pour y entendre condamner son ancien employeur à lui payer les montants suivants, augmentés des intérêts légaux :

- dommages et intérêts pour préjudice matériel : 103.052,04 euros
- dommages et intérêts pour préjudice moral : 10.000 euros

PERSONNE1.) s'est également réservé la possibilité de chiffrer une demande en paiement d'une indemnité compensatoire de congé non pris.

Il conclut par ailleurs au paiement d'une indemnité de 2.500 euros sur base de l'article 240 du Nouveau code de procédure civile et demande au Tribunal d'assortir le présent jugement de l'exécution provisoire.

A l'audience des plaidoiries du 9 novembre 2020, PERSONNE1.) a indiqué qu'il renonçait à formuler une demande en paiement d'une indemnité compensatoire de congé non pris.

A cette même audience, L'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG (ci-après l'ETAT), pris en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'emploi, a demandé acte qu'il requerrait sur base de l'article L.521-4 du Code du travail le paiement de la somme de 56.161,48 euros au titre des indemnités de chômage qu'il a versées au requérant pour la période du 4 mars 2019 au 29 février 2020. S'agissant d'un licenciement avec préavis, cette demande est dirigée contre la société SOCIETE1.) SA pour le cas où il s'avèrerait qu'il s'agit de la partie mal fondée.

II. Les faits

PERSONNE1.) a conclu avec la société SOCIETE1.) SA, le 20 mars 2012, un contrat de travail à durée indéterminée aux termes duquel il a été embauché avec effet au 1^{er} mai 2012 en qualité de « gestionnaire de fortune ».

Le même jour, il a signé avec la même société un contrat d'entreprise prenant également effet au 1^{er} mai 2012.

Par courrier du 12 octobre 2018, le requérant s'est vu notifier son licenciement avec préavis de 4 mois débutant le 15 octobre 2018 et prenant fin le 14 février 2019.

Ayant sollicité la communication des motifs gisant à la base de son congédiement, PERSONNE1.) a obtenu par lettre du 30 novembre 2018, la réponse suivante :

(...)

Par un courrier de son mandataire du 14 décembre 2019, PERSONNE1.) a protesté contre le licenciement.

III. Quant à la compétence matérielle du Tribunal du travail

A l'audience du 9 novembre 2020, l'affaire a été remise à une audience ultérieure pour permettre aux parties de prendre position sur la question soulevée d'office par le Tribunal au sujet de sa compétence matérielle pour connaître de cette affaire eu égard à l'existence des deux contrats conclus le 20 mars 2012 entre PERSONNE1.) et la société SOCIETE1.) SA.

A l'audience du 22 février 2021, le requérant a conclu à la compétence matérielle du Tribunal du travail pour connaître de ses revendications.

A cet égard, PERSONNE1.) a soutenu dans la requête que le contrat d'entreprise n'était en réalité qu'une annexe au contrat de travail. Les dispositions de ce contrat d'entreprise seraient étroitement liées au contrat de travail et viseraient uniquement à préciser la prestation de travail à accomplir, le lien de subordination et la rémunération.

Il y aurait également lieu de constater à la lecture du courrier de motivation du congédiement que la société SOCIETE1.) SA avait invoqué non seulement les mauvais résultats de la « business unit » dont le requérant avait la charge en vertu du contrat d'entreprise, mais également des griefs en lien avec le contrat de travail tel que le refus de participer à un rendez-vous ou des absences. Ces derniers reproches seraient de nature à établir l'existence d'un lien de subordination entre le requérant et la société SOCIETE1.) SA.

A l'audience du 22 février 2021, le mandataire du requérant a remis une farde supplémentaire de 9 pièces contenant notamment des documents présentant certaines procédures qui se seraient imposées au requérant ainsi qu'un document relatif à une formation qui aurait été organisée par la société SOCIETE1.) SA en relation avec « MIFID II ». Il résulterait de ces documents que le requérant devait se conformer aux dispositions de ces procédures de sorte qu'il ne pouvait pas agir en toute indépendance. PERSONNE1.) produit également un rapport d'audit interne qui prouverait qu'il agissait sous le contrôle de la société SOCIETE1.) SA. Il verse aussi la liste des signatures autorisées au sein de la société SOCIETE1.) SA. Il y aurait lieu de constater que PERSONNE1.) n'avait aucun pouvoir de signature individuel et que tous les actes, y compris ceux passés pour le compte de clients, devaient être contresignés. Finalement, il verse des rapports trimestriels établis par ses soins pour les années 2016 à 2018, afin d'établir qu'il devait faire un rapport tous les 3 mois de la situation de ses clients ce qui caractériserait également l'existence d'une subordination.

A titre subsidiaire, le requérant demande au Tribunal d'enjoindre à la société SOCIETE1.) SA de verser « une copie de la boîte électronique professionnelle ». A l'appui de cette demande, PERSONNE1.) expose qu'il lui est impossible de prouver qu'il recevait de manière quotidienne des instructions dans le cadre de son travail de la part des responsables de la société SOCIETE1.) SA dans la mesure où la plupart de ces instructions lui auraient été communiquées par courriels auxquels il n'aurait plus accès depuis la rupture de la relation.

La société SOCIETE1.) SA se rapporte à prudence de justice quant à la compétence matérielle du Tribunal du travail et s'oppose à la demande d'injonction de verser une copie de la boîte de courriers électroniques en soutenant que cette demande n'est pas formulée avec la précision requise. Elle rappelle par ailleurs que la charge de la preuve pèse en l'espèce sur le requérant auquel il appartiendrait d'établir qu'il avait effectivement la qualité d'un salarié.

L'ETAT réitère, « pour le cas où le Tribunal se déclarerait compétent matériellement », la demande déjà formulée à l'audience du 9 novembre 2020, sans pendre position quant à la question de la compétence matérielle.

IV. Motifs de la décision

L'incompétence des juridictions du travail pour connaître d'affaires qui n'entrent pas dans leur champ de compétence est d'ordre public.

L'article 25 du Nouveau code de procédure civile, dispose que 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 salariés, d'autre part, y compris celles survenant après que l'engagement ait pris fin.

L'existence d'une relation de travail ne dépend ni de la volonté exprimée par les parties, ni de la dénomination ou de la qualification qu'elles ont donnée à leur convention, mais des conditions de fait dans lesquelles s'exerce l'activité du travailleur. La preuve de la relation de travail et de ses éléments caractéristiques peut résulter d'un ensemble d'éléments qui constituent des présomptions précises et concordantes faisant conclure à l'existence d'un lien de subordination (en ce sens CSJ, 3e, 25/6/2015, N°40805).

Trois éléments constitutifs caractérisent le contrat de travail : la prestation d'un travail, l'accomplissement de ce travail moyennant une rémunération ou un salaire, et surtout la subordination juridique, le salarié étant placé sous l'autorité de son employeur qui lui donne des ordres concernant l'exécution du travail, en contrôle l'accomplissement, en vérifie les résultats.

La notion classique de subordination, qui place le salarié 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, concerne a priori la prestation de travail et son exécution. Plus que dans une simple exécution obligatoire de la part du salarié, la subordination trouve sa véritable expression juridique dans les prérogatives de l'employeur, dans le véritable pouvoir de direction que l'employeur tire de la situation instaurée. Elle s'exprime non seulement par le pouvoir de modeler unilatéralement et au jour le jour les sujétions pesant sur le salarié, mais s'applique à plus long terme sur le plan professionnel (carrière) et sur le plan disciplinaire (CSJ, 24 mars 2005 n°29163 du rôle).

Les critères généraux qui permettent d'apprécier l'existence ou l'absence du lien d'autorité sont :

- la volonté des parties telle qu'exprimée dans leur convention indépendamment de l'intitulé de la convention,
- la rémunération,
- la liberté d'organisation du travail et du temps de travail,
- la possibilité d'engager du personnel et de se faire remplacer (CSJ 22 avril 2010, n°34342 du rôle).

En l'espèce, le Tribunal constate que les deux contrats ont été conclus le même jour et stipulent la même date d'entrée en vigueur.

Alors que le contrat de travail renseigne que le requérant est embauché en tant que « gestionnaire de fortune », le contrat d'entreprise prévoit qu'il assurera au sein de la société SOCIETE1.) SA la mission confiée à la « business unit 1 - activité commerciale et gestion de portefeuilles » dont les responsabilités sont énumérées au point 1.1 du contrat d'entreprise comme suit :

- Prospection commerciale
- Relations avec les clients
- Gestion des comptes de clients
- Elaboration de la stratégie d'investissement
- Passation des ordres
- Respect des règles internes

Questionné à ce sujet à l'audience du 22 février 2021, le mandataire du requérant n'a pas été en mesure d'indiquer si les deux contrats avaient le même champ d'application matériel et dans la négative, en quoi consistait la différence. Le Tribunal constate que les responsabilités confiées à la « Business Unit 1 » correspondent à celles d'un gestionnaire de fortune, en particulier celles relatives à la gestion des comptes de clients et à l'élaboration de la stratégie d'investissement. A défaut d'explications et de preuve contraire, il y a dès lors lieu de retenir que le contrat d'entreprise et le contrat de travail sont relatifs aux mêmes tâches.

Or, le contrat d'entreprise prévoit à son article 9 qu'un contrat de travail pourrait être conclu entre les parties et à ce sujet il précise :

« L'existence ou l'absence d'un tel contrat d'emploi salarié n'affecte en rien le présent accord-cadre, le lien de subordination naissant dudit contrat d'emploi ne s'applique pas aux rôles spécifiés au paragraphe 1.1 de cet accord-cadre ».

Dans la mesure où le Tribunal a retenu, à la lecture des deux contrats, qu'ils portent sur les mêmes tâches, cette disposition vient contredire l'existence de tout lien de subordination entre les parties. Les circonstances de l'espèce ne permettent dès lors pas, nonobstant l'existence d'un contrat de travail apparent, de présumer l'existence d'une relation de travail et de faire peser la charge de la preuve sur la partie qui invoque le caractère fictif du contrat. Au contraire, en l'espèce, eu égard à l'existence du contrat d'entreprise, il appartient encore à PERSONNE1.) d'établir l'existence d'une véritable relation de travail telle que définie à l'article 25 du Nouveau code de procédure civile.

Le requérant a soutenu à l'audience du 22 février 2021 que les deux contrats ne portaient pas sur la même clientèle. Ainsi, le contrat d'entreprise concernerait la clientèle personnelle du requérant, tandis que le contrat de travail porterait sur les tâches de gestionnaire de fortune qu'il aurait exécutées pour la clientèle de la société SOCIETE1.) SA. Cette affirmation reste cependant à l'état de pure allégation, aucun élément du dossier ne permettant de la corroborer. Si le contrat d'entreprise contient effectivement une clause qui stipule que *« Le fonds de commerce apporté (dont la clientèle) restera la propriété des membres de cette business unit »* (article 1.1, alinéa 3), force est de constater que le contrat de travail contient exactement la même stipulation à son article 10 (*« Le fonds de commerce apporté (dont la clientèle) restera la propriété de l'employé »*).

Le Tribunal constate par ailleurs que le salaire versé dans le cadre du contrat de travail avait vocation à être déduit de la rémunération prévue dans le cadre du contrat d'entreprise ce qui ne plaide pas en faveur de la thèse d'une indépendance entre les deux contrats (article 2 du contrat d'entreprise et tableau annexé à ce contrat intitulé « article 10 exemple de rémunérations annuelles (EUR) »).

En ce qui concerne les pièces versées par le requérant à l'audience du 22 février 2021, le Tribunal rappelle qu'en vertu des articles 55 et 58 du Nouveau Code de procédure civile, les parties ont la charge d'alléguer à l'appui de leurs prétentions les faits propres à les fonder et il appartient à chaque partie de prouver conformément à la loi les faits nécessaires au succès de sa prétention.

Or, en l'espèce le mandataire du requérant verse les documents relatifs à l'existence de diverses procédures (pièces 6, 7,8 et 9 de Me DE FREITAS) sans expliquer le contenu de ces procédures et sans indiquer quelles sont les instructions et les ordres concrets qui s'imposaient au requérant en vertu de ces procédures et qui seraient de nature à prouver que PERSONNE1.) exécutait ses tâches de gestionnaire de fortune dans le cadre d'une relation de travail à l'égard de la société SOCIETE1.) SA impliquant un lien de subordination. La simple circonstance que la société SOCIETE1.) SA définisse des lignes directrices relatives aux stratégies à suivre dans le cadre de la constitution et la gestion des portefeuilles des clients ou en relation avec les types de produits dans lesquels il peut être investi n'est pas de nature à prouver l'existence d'un lien de subordination.

De même, le fait de produire tous les 3 mois un rapport de fin de trimestre n'est pas davantage la preuve de l'existence d'un tel lien d'autant plus qu'il résulte du contrat d'entreprise que la rémunération du requérant était établie en fonction des résultats obtenus.

L'existence d'un document intitulé « internal audit report » d'à peine 6 pages contenant 2 recommandations ne saurait non plus constituer la preuve de l'existence d'un lien de subordination tel qu'il est défini par la jurisprudence en matière de contrat de travail.

Finalement, le Tribunal constate à la lecture de la liste des signatures autorisées contenant une centaine de noms que 7 personnes sont des administrateurs bénéficiant d'une signature de catégorie A, toutes les autres personnes ont des signatures allant de la catégorie B à la catégorie D. D'après ce document, PERSONNE1.) bénéficiait d'une signature de catégorie B. S'il résulte effectivement du tableau intitulé « régime de signatures », à la dernière page de la liste des signatures, que les ordres passés pour le compte de la clientèle nécessitaient la signature conjointe de 2 personnes, force est de constater qu'aucune personne au sein de la société SOCIETE1.) SA ne pouvait passer, sous sa seule signature, un ordre pour le compte d'un client. En effet, même les administrateurs bénéficiant d'une signature de catégorie A n'avaient pas ce pouvoir. PERSONNE1.) pouvait signer ce genre d'ordre avec une personne ayant une signature de la catégorie B (comme lui) ou de la catégorie C. A défaut d'explications complémentaires, le Tribunal ne saurait déduire de cette liste et de ce régime de signatures qu'il existait un lien de subordination entre PERSONNE1.) et la société SOCIETE1.) SA. En effet, la simple circonstance que PERSONNE1.) n'avait pas le pouvoir d'engager seule la société SOCIETE1.) SA dans le cadre d'ordres passés pour le compte des clients de celle-ci n'est pas de nature à prouver pour autant qu'il travaillait dans le cadre d'un lien de subordination. Ce raisonnement semble en effet procéder d'une confusion entre d'une part l'existence d'un mandat pour engager la société et d'autre part, l'existence d'une indépendance dans le cadre de la gestion des portefeuilles des clients.

Il suit des considérations qui précèdent que les documents versés en cause ne permettent pas d'établir que PERSONNE1.) exerçait ses fonctions de gestionnaire de fortune sous la subordination de la société défenderesse.

En ce qui concerne sa demande d'enjoindre à la société SOCIETE1.) SA de verser le contenu de sa boîte de courriers électroniques, il y a lieu de rappeler qu'aux termes de l'article 288 du Nouveau code de procédure civile, les demandes de production des éléments de preuve détenus par les parties sont faites, et leur production a lieu, conformément aux dispositions des articles 284 et 285 du même code.

Les articles 284 et suivants du Nouveau code de procédure civile traduisent en des termes plus précis le principe général inscrit à l'article 60, alinéa 2 qui prévoit que si une partie détient un élément de preuve, le juge peut, à la requête de l'autre partie, lui enjoindre de le produire.

Dans le cadre de ces dispositions, le juge dispose d'un large pouvoir d'appréciation qui lui permet, au vu de l'utilité et de la pertinence de la pièce requise, soit de faire droit à cette demande, soit de la rejeter.

L'article 284 du Nouveau code de procédure civile dispose que « si, dans le cours d'une instance, une partie entend faire état d'un acte authentique ou sous seing privé auquel elle n'a pas été partie ou d'une pièce détenue par un tiers, elle peut demander au juge saisi de l'affaire d'ordonner la délivrance d'une expédition ou la production de l'acte ou de la pièce ».

Aux termes de l'article 285, alinéa 2 du Nouveau code de procédure civile, le juge ordonne la production s'il estime la demande fondée.

Ceci implique que la pièce dont la communication est sollicitée doit présenter un intérêt pour la solution du litige, qu'elle soit même indispensable à la manifestation de la vérité et que le demandeur ne dispose pas d'autres moyens d'obtenir la pièce ou le renseignement (CSJ, 5 novembre 2003, numéro 26588 du rôle).

Cette demande suppose également que la partie adverse soit en possession de l'acte ou la pièce dont la production est réclamée et que cette pièce soit suffisamment désignée dans la demande. Le juge doit vérifier que la pièce a une existence au moins vraisemblable, si ce n'est certaine, entre les mains du destinataire de la demande (Cass. 2e civ., 17 nov. 1993, n° 92-12.922 : JurisData n° 1993-002968 ; Bull. civ. 1993, II, n° 330 ; JCP G 1994, IV, 135).

Comme la production forcée de pièces n'a pas pour but de suppléer la carence des parties dans leur charge de la preuve, mais seulement de participer à la recherche de la vérité, autoriser la réclamation d'un ensemble de pièces indéterminées serait contraire à l'esprit de la production forcée de pièces et en ferait un mécanisme de caractère inquisitorial. Ainsi, la demande sera rejetée dès lors que les documents demandés ne sont pas suffisamment spécifiés (Jurisclasseur, procédure civile, fasc. 623, n°17 et 18)

Le Tribunal constate qu'en l'espèce, l'existence à l'heure actuelle, plus de 2 années après la rupture de la relation, entre les mains de la partie défenderesse du contenu de la messagerie électronique n'est pas établie.

Il s'y ajoute que la condition de désignation précise fait également défaut, le requérant n'indique pas de manière précise un ou plusieurs courriels identifiés, il ne vise pas non plus les courriels qui auraient été échangés avec une personne ou plusieurs personnes déterminées ou dont l'objet indiquerait qu'ils concernent un sujet bien spécifié.

Il s'y ajoute qu'à l'appui de sa demande le requérant se contente d'affirmer que des courriels contiendraient des instructions, des directives, des ordres, sans indiquer concrètement à quel sujet se rapportent ces prétendus instructions ou ordres ni de qui ils émanaient.

Le Tribunal n'est partant ni, en mesure d'apprécier la pertinence de la mesure sollicitée ni, de libeller la moindre injonction précise de produire des courriels.

Il suit de l'ensemble des considérations qui précèdent que le requérant reste en défaut d'établir l'existence d'un contrat de travail de sorte que la compétence matérielle du Tribunal du travail laisse d'être établie.

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 de la demande de PERSONNE1.);

laisse les frais et dépens de l'instance à la charge de PERSONNE1.).

Ainsi fait et jugé par Béatrice HORPER, Juge de paix de et à Luxembourg, siégeant comme Présidente du Tribunal du travail, et les assesseurs prédits, et prononcé par la Présidente à ce déléguée, assistée de la greffière assumée Véronique JANIN, en audience publique, date qu'en tête, au prétoire de la Justice de paix à Luxembourg, et qui ont signé le présent jugement.