

Texte pseudonymisé

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

Rép.no. 4090/24  
L-TRAV-345/22

**JUSTICE DE PAIX DE LUXEMBOURG**

**AUDIENCE EXTRAORDINAIRE DU  
JEUDI, 19 DECEMBRE 2024**

LE TRIBUNAL DU TRAVAIL DE ET A LUXEMBOURG

DANS LA COMPOSITION:

Béatrice HORPER  
Olivier GALLÉ  
Laurent BAUMGARTEN  
Joé KERSCHEN

Juge de paix, Présidente  
Assesseur - employeur  
Assesseur - salarié  
Greffier assumé

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

**PERSONNE1.),**

demeurant à L-ADRESSE1.),

**PARTIE DEMANDERESSE**

comparant par Maître Florence HOLZ, avocat à la Cour, demeurant à Howald,

**ET:**

**SOCIETE1.) SA,**

société anonyme, ayant été établie et ayant eu son siège social à L-ADRESSE2.), inscrite au Registre de Commerce et des Sociétés de Luxembourg sous le numéro NUMERO1.), en liquidation judiciaire, prononcée par jugement du Tribunal d'arrondissement de Luxembourg du 18 juillet 2023, représentée par son liquidateur,

Maître Alain RUKAVINA, avocat à la Cour, établi à L-1142 Luxembourg, 9, rue Pierre d'Aspelt,

## **PARTIE DEFENDERESSE**

comparant par Maître Sabrina SOUSA, avocat à la Cour, en remplacement de Maître Alain RUKAVINA, avocat à la Cour, les deux demeurant à Luxembourg.

## **EN PRÉSENCE DE :**

## **L'ÉTAT 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-1341 Luxembourg, 2, Place de Clairefontaine,

comparant par Maître Gaëlle CHOLLOT, avocat, en remplacement de Maître Claudio ORLANDO, 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 20 juin 2022, sous le numéro 345/22.

Sur convocations émanant du greffe, les parties furent convoquées à l'audience publique du 18 juillet 2022. L'affaire subit plusieurs remises contradictoires et fut fixée au rôle général à l'audience publique du 6 novembre 2023. Au vu du courriel de Maître Florence HOLZ du 11 juin 2024, l'affaire a été réappelée à l'audience publique du 14 octobre 2024.

L'affaire subit ensuite deux remises contradictoires et fut utilement retenue à l'audience publique du 13 novembre 2024 à laquelle les parties furent entendues en leurs moyens et conclusions.

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

## **JUGEMENT QUI SUIT:**

### **I. La procédure**

Par requête déposée au greffe du Tribunal du travail de et à Luxembourg en date du 20 juin 2022, PERSONNE1.) a fait convoquer la société anonyme SOCIETE1.) SA devant le Tribunal du travail aux fins de voir déclarer abusif le licenciement dont il a fait l'objet et pour y entendre condamner la société défenderesse à lui payer les montants suivants, augmentés des intérêts légaux :

- indemnité de départ : 74.249,28 euros
- dommages et intérêts pour préjudice matériel : 100.000 euros
- dommages et intérêts pour préjudice moral : 50.000 euros

Le requérant conclut à voir ordonner la majoration du taux d'intérêt de trois points à compter de l'expiration d'un délai de trois mois à compter de la notification du jugement.

PERSONNE1.) s'est également réservé le droit de solliciter le paiement d'une indemnité de congé non pris et des commissions et accessoires au salaire.

Il conclut finalement à la condamnation de la société défenderesse aux frais et dépens de l'instance et à une indemnité de procédure de 5.000 euros.

A l'audience des plaidoiries du 13 novembre 2024, PERSONNE1.) a remis un décompte actualisé de ses demandes aux termes duquel il a augmenté sa demande indemnitaire pour le préjudice matériel au montant de 148.498,56 euros.

A l'audience des plaidoiries du 13 novembre 2024, les débats ont été limités à la question de la compétence matérielle du Tribunal du travail pour connaître de l'affaire.

A cette même audience, l'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, pris en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'emploi (ci-après l'ETAT) a demandé acte qu'il exerce un recours sur base de l'article L.521-4 du Code du travail et il a conclu à la condamnation de la société SOCIETE1.) SA à lui payer la somme de 5.504,83 euros correspondante aux indemnités de chômage versées au requérant pour le mois de septembre 2021.

## II. Les faits

PERSONNE1.) a conclu avec la société SOCIETE1.) SA, le 28 septembre 2005, un contrat de travail à durée indéterminée aux termes duquel il a été embauché avec effet au 1<sup>er</sup> novembre 2005 en qualité de « trader ».

Quelques années plus tard, le 26 juillet 2013, il a signé avec la même société un contrat intitulé « contrat d'entreprise » prenant effet au 1<sup>er</sup> juillet 2013 aux termes duquel il est devenu responsable de la « Business unit 1 ».

Par courrier du 26 février 2021, le requérant s'est vu notifier son licenciement avec préavis de 6 mois.

Le requérant ayant sollicité la communication des motifs gisant à la base de son congédiement, il a obtenu une réponse par courrier daté du 20 avril 2021.

Par courrier de son mandataire du 29 juin 2021, le requérant a protesté contre son licenciement.

## III. L'argumentation des parties

A l'audience du 13 novembre 2024, le liquidateur de la société défenderesse a contesté la compétence matérielle du Tribunal du travail pour connaître de la demande du requérant ; bien qu'un contrat de travail a été conclu entre parties, aucun lien de subordination n'aurait existé entre PERSONNE1.) et la société SOCIETE1.) SA. Dans ce contexte, la société défenderesse

donne à considérer que la clientèle amenée par le requérant n'était pas apportée à la société SOCIETE1.) SA, mais qu'elle restait la propriété du requérant. Par ailleurs, les règles prévues dans le contrat d'entreprise en cas de résultats insuffisants impliqueraient une obligation pour le requérant de rembourser à la société SOCIETE1.) SA une partie des sommes déjà perçues au cours de l'exercice. Une telle disposition serait incompatible avec une relation de travail.

Dans sa requête, PERSONNE1.) semble argumenter qu'il existait entre les parties deux relations de nature différentes ; d'une part, une relation de travail régie par le contrat de travail et, d'autre part, une relation commerciale de prestation de service. Cependant lors des plaidoiries à l'audience du 13 novembre 2024, le requérant a soutenu que la relation entre les parties aurait été à 100% une relation de travail. Dans ce contexte, le document intitulé « contrat d'entreprise » n'aurait eu pour objet que de préciser les modalités du calcul de la rémunération.

Il résulterait d'ailleurs des termes mêmes du document intitulé « contrat d'entreprise » que le requérant devait respecter strictement les règles de conduite de la société défenderesse et se conformer à ses consignes ainsi qu'à sa politique d'investissement. Le requérant n'aurait d'ailleurs pas été libre dans le choix des clients non plus. Au contraire, la société SOCIETE1.) SA aurait posé un certain nombre de critères et les clients devaient être approuvés par un « comité d'ouverture » dont le requérant n'aurait pas fait partie.

Par ailleurs, contrairement à la société SOCIETE1.) SA, PERSONNE1.) n'aurait pas été titulaire d'un agrément de la CSSF, de sorte qu'il y aurait lieu d'en conclure qu'il agissait nécessairement dans le cadre d'un lien de subordination à l'égard de la société qui était titulaire de l'agrément.

#### IV. Les 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 charge de la preuve de l'existence du contrat de travail et de son caractère réel incombe à celui qui s'en prévaut conformément à l'article 1315, alinéa 1<sup>er</sup> du Code civil qui dispose que « celui qui réclame l'exécution d'une obligation, doit la prouver ».

Il est cependant de jurisprudence constante que l'existence d'un contrat de travail écrit en bonne et due forme permet de présumer de l'existence d'une relation de travail et a dès lors pour effet de renverser la charge de la preuve, en ce qu'il appartient alors à l'employeur qui soutient que ce contrat de travail est fictif de prouver son affirmation.

En l'espèce, les deux contrats en présence ont été conclus successivement, le premier en date étant le contrat de travail. Le « contrat d'entreprise », conclu plusieurs années plus tard, ne contient pas de stipulation suivant laquelle le contrat de travail antérieur serait résilié. Au contraire, le contrat d'entreprise prévoit à son article 9 que « nonobstant le présent contrat-cadre commercial, SOCIETE1.) conclut avec le prestataire (en l'occurrence, PERSONNE1.) un contrat d'emploi à durée indéterminée [...]».

Dans ces circonstances, il y a lieu de présumer de l'existence d'une relation de travail à compter de la prise d'effet du contrat de travail à savoir le 1<sup>er</sup> novembre 2005.

Pour renverser cette présomption, il appartient à la société SOCIETE1.) SA de prouver l'une des trois hypothèses suivantes :

- en dépit de l'existence d'un contrat de travail, aucun lien de subordination n'a jamais existé entre parties (hypothèse 1) ;
- à compter de la conclusion du « contrat d'entreprise », le lien de subordination a disparu (hypothèse 2) ;
- il existait deux relations de natures différentes entre les parties, à savoir, d'une part, une relation de travail et, d'autre part, une relation de nature commerciale régie par un contrat d'entreprise (hypothèse 3).

En ce qui concerne l'hypothèse de la coexistence de deux contrats de natures différentes (hypothèse 3), force est de constater que les fonctions assumées par le requérant en vertu du « contrat d'entreprise » dans le cadre de la « Business unit 1 » correspondent en fait à celles d'un « trader », poste auquel il était engagé en vertu de son contrat de travail.

En effet, le « contrat d'entreprise » prévoit que PERSONNE1.) assurera au sein de la société SOCIETE1.) SA la mission confiée à la « Business unit 1 » qui est intitulée : « Activité commerciale et gestion de portefeuilles » et dont les responsabilités sont énumérées au point 1.1 du « contrat d'entreprise » comme suit :

- Prospection commerciale
- Relations avec les clients
- Exécution des ordres
- Suivi du settlement
- Respect des règles internes

A défaut pour la société SOCIETE1.) SA de mettre en évidence d'éventuelles différences dans la nature des tâches exercées par le requérant en vertu des deux contrats, le Tribunal constate que ces fonctions sont fortement similaires de sorte que la troisième hypothèse (coexistence de

deux relations de nature différentes entre les parties) n'est pas établie par la société défenderesse.

L'existence dans le « contrat d'entreprise » d'une clause figurant à l'article 1.1, alinéa 3 suivant laquelle « le fonds de commerce apporté (dont la clientèle) restera la propriété des membres de cette business unit » n'a pas d'incidence à cet égard. En effet, la société défenderesse ne fournit aucune explication concrète quant à la façon dont cette clause aurait été mise en œuvre en pratique. Une telle mise en œuvre semble d'ailleurs compromise. En effet, dans la mesure où il n'est pas établi que le requérant a effectivement fourni des prestations spécifiques n'entrant pas dans le champ de la relation de travail, l'hypothèse d'un apport de clientèle n'est pas concevable de sorte que la stipulation est en réalité sans objet.

En ce qui concerne les deux premières hypothèses (l'inexistence de tout lien de subordination ou la disparition de celui-ci), il convient en premier lieu de rappeler que 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).

Dans ce contexte, il convient de relever que dans le contrat intitulé « contrat d'entreprise », il est stipulé que « la passation des ordres, le suivi du settlement, etc, au nom de SOCIETE1.), se réalisent dans le plus strict respect des procédures, des règles de conduite et des consignes de SOCIETE1.) ainsi qu'à travers la politique d'exécution établie par SOCIETE1.) ».

Il y est encore précisé que « La Business Unit tiendra les dossiers des ordres à jour et complets, selon les règles internes de SOCIETE1.). Les originaux seront conservés à Luxembourg ».

Il est finalement prévu que « La Business Unit sera soumise à la surveillance du risk management et de l'audit interne et s'oblige à une collaboration sans restriction aucune ».

Il en résulte que dans le cadre de l'exercice des fonctions découlant du contrat intitulé « contrat d'entreprise », PERSONNE1.) devait se plier aux règles de conduite fixées par la société SOCIETE1.) SA et suivre les consignes émises par celle-ci. Il n'était partant pas totalement indépendant.

Il s'y ajoute qu'il résulte des éléments des plaidoiries que PERSONNE1.) ne disposait pas d'un agrément délivré par la CCSS pour fournir en tant que prestataire indépendant des conseils en matière d'investissement.

Ces éléments tendent à contredire l'affirmation qu'aucun lien de subordination n'aurait jamais existé ou qu'il aurait disparu.

Pour remettre en question l'existence du critère de la rémunération, la société défenderesse a soutenu qu'il résulterait du contrat d'entreprise qu'en cas de résultats négatifs, il appartenait à PERSONNE1.) de rembourser une partie des salaires qu'il avait perçus. Cette interprétation est contestée par le requérant qui soutient que l'article 2.5 du « contrat d'entreprise » prévoit

d'autres modes d'action en cas de résultats insuffisants. Le Tribunal constate à cet égard en premier lieu qu'il ne résulte d'aucun élément du dossier que le requérant aurait remboursé des salaires ou parties de salaire à la société SOCIETE1.) SA. A l'instar du requérant, force est également de constater qu'une telle obligation de remboursement ne découle pas expressément de l'article 2.5 du « contrat d'entreprise ».

Il suit des développements qui précèdent qu'il n'est pas établi en cause que PERSONNE1.) aurait presté tout ou une partie de ses fonctions au sein de la société SOCIETE1.) SA en toute indépendance.

Force est dès lors de constater que la présomption de l'existence d'une relation de travail attachée à l'existence d'un contrat de travail conclu en bonne et due forme n'a pas été renversée de sorte qu'il appartient au Tribunal du travail de constater qu'il est matériellement compétent pour connaître du litige.

## **PAR CES MOTIFS**

### **le Tribunal du travail de et à Luxembourg**

**statuant contradictoirement entre parties et en premier ressort,**

**donne acte** aux parties qu'elles ont limité les débats à la question de la compétence matérielle du Tribunal du travail pour connaître de la demande ;

**donne acte** à l'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, pris en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'emploi qu'il exerce un recours sur base de l'article L.521-4 du Code du travail à l'égard de la société anonyme SOCIETE1.) SA en liquidation ;

**se déclare matériellement compétent** pour connaître de la demande de PERSONNE1.);

**fixe** l'affaire pour continuation des débats à l'audience du lundi 24 mars 2025, 15:00 heures, salle n° JP.1.19 de la Justice de Paix à Luxembourg ;

**réserve** les frais.

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 du greffier assumé Joé KERSCHEN, en audience publique, date qu'en tête, au prétoire de la Justice de paix à Luxembourg, et qui ont signé le présent jugement.