Exempt - appel en matière de droit du travail.

Audience publique du vingt-six mars mil neuf cent quatre-vingt-dix-huit.

Numéro 21131 du rôle.

Présents:

Paul HEVER, président de chambre;
Eliane EICHER, conseiller;
Françoise MANGEOT, conseiller;
Georges WIVENES, avocat général;
Guy NUSSBAUM, greffier.

e n t r e :

X.) , demeurant à L-(…), (…),

appelant aux termes d'un exploit de l'huissier de justice Marcel HERBER de Luxembourg du 24 juillet 1997,

comparant par Maître François BILTGEN, avocat à Luxembourg,

e t :

la FEDERATION (FED.)), établie et ayant son siège à L-(…), (…), représentée par son Président actuellement en fonctions,

intimée aux fins du susdit exploit HERBER,

comparant par Maître Alain GROSS, avocat à Luxembourg.

LA COUR D'APPEL :

S'estimant abusivement licencié, **X.)** a demandé à la juridiction du travail la condamnation de la **FEDERATION** (en abrégé **FED.)**) au paiement de 150.000.- francs à titre de préjudice matériel et de 50.000.- francs à titre de préjudice moral, ainsi que d'une indemnité de procédure de 25.000.- francs.

Par jugement contradictoirement rendu le 9 juin 1997 et notifié le 18 juin 1997 aux parties, le tribunal du travail de Luxembourg a reçu la demande de **X.)** en la forme, s'est déclaré incompétent pour en connaître et a laissé les frais et dépens de l'instance à charge du requérant.

De ce jugement **X.)** a régulièrement relevé appel le 24 juillet 1997 en demandant à voir déclarer, par réformation, que la juridiction du travail fut compétente pour connaître de sa demande, à voir déclarer abusif son licenciement et à voir condamner la partie intimée au paiement de son préjudice évalué sous toutes réserves à 241.000.- francs.

En ordre subsidiaire il offre de prouver par témoins qu'il s'est trouvé par rapport à la **FED.)** dans un lien de subordination caractéristique d'un contrat de travail.

Pour l'instance d'appel il réclame l'allocation d'une indemnité de procédure de 40.000.- francs.

L'intimée conclut à la confirmation de la décision entreprise et conteste la réalité du préjudice. Elle demande à voir déclarer irrecevable l'offre de preuve de l'appelant et à le voir débouter de sa demande basée sur l'article 131-1 du code de procédure civile, sinon à voir réduire cette demande.

Quant à la compétence

X.) fut engagé en tant qu'entraîneur (Honorartrainer) par la **FED.)** par contrat (Vereinbarung) conclu entre parties le 4 décembre 1993 pour la durée d'une année à partir du 1er septembre 1993, l'engagement étant prorogé d'année en année à défaut de dénonciation avant l'échéance.

Pour se déclarer incompétente pour connaître de la demande de **X.)** , la juridiction du travail a décidé que les termes de la

convention du 4 décembre 1993 sont insuffisants pour lui permettre de constater l'exercice par la **FED.)** d'un pouvoir de contrôle et de direction caractérisant le contrat de travail par rapport aux activités de **X.)** , les pièces versées quant aux horaires des entraînements n'établissant pas davantage pareils pouvoirs. Elle a rejeté l'offre de preuve du requérant dont l'objet aurait été d'indiquer le but final de l'enquête au lieu d'y énoncer avec précision l'un ou l'autre fait qui, à les supposer établis, prouveraient ce qui est le but final de l'enquête.

Le contrat de travail, en tant que contrat de louage de services, s'analyse 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. Trois éléments constitutifs irréductibles en découlent, à savoir la prestation de travail, accomplie moyennant une rémunération ou salaire, dans un lien de subordination. La différence fondamentale du salarié avec le travailleur indépendant est marquée par cette troisième caractéristique qui est l'expression du pouvoir de direction inhérent à la qualité d'employeur.

L'écrit signé par les parties, et dont la qualification de « Vereinbarung » n'est pas exclusive de celle de contrat de travail, renseigne que **X.)** s'engage envers la **FED.)** à accomplir pendant un temps défini à l'avance consciencieusement les tâches énumérées sub a) à i) qui sont les suivantes :

« a) Durchführung der Kadertrainings im Rahmen des « Centre de Formation de (…)» sowie eines weiteren Kadertrainings nach Absprache mit dem Cheftrainer;

b) Genaue Führung einer Präsenzliste die dem Cheftrainer alle zwei Wochen oder nach Anfrage zugestellt werden und alle anwesenden Spieler/innen beinhalten muss;

c) Beteiligung an der Trainingsleitung bei Lehrgängen (mindestens 20 Lehrgangstage jährlich);

d) Begleitung der Kader-Spieler(innen) zu internationalen Einsätzen nach Absprache mit dem Cheftrainer, insbesondere Coaching während mindestens zehn (10) Wettbewerbstagen jährlich, wobei hierfür die Anreise- bzw. Abreisetage nicht in Anrechnung gestellt werden;

e) Beobachtung der ihm zugeteilten Spieler(innen) bei nationalen Wettbewerben;

f) Wahrnehmung von erzieherischen Aufgaben gegenüber der ihm anvertrauten Kadermitglieder im Bereich der Sportlichkeit, der Disziplin und des Einsatzes sowie der korrekten Anwendung

der internationalen Spielregeln; Einleitung oder Anwendung eventueller Disziplinarmassnahmen wenn das Kadermitglied gegen die ihm durch das interne Reglement N. 13 auferlegten Pflichten in Bezug auf vorbildliches und diszipliniertes Benehmen sowie vollsten Einsatz verstossen hat;

g) Berichterstattung an den Cheftrainer und die CCF bei hauptverantwortlich oder selbstständig durchgeführten Aufgaben;

h) Sichtung talentierter Spieler(innen) und diesbezügliche Meldung an den Cheftrainer und an die CCF;

i) Beteiligung an den Sitzungen des Trainerstabs der **FED.)** und an den Sitzungen der CCF bei Einladung. »

Ces activités constituent une prestation de travail.

Si **X.)** n'a pas touché de rémunération au mois moyennant rédaction d'une fiche de salaire sans considération de la tâche accomplie, mais s'il a soumis, à l'exception de certains paiements directement effectués par l'Ecole nationale de l'éducation physique et des sports (article 4.1. de la Convention), ses décomptes à la Fédération, il ne s'agit pas moins d'un salaire correspondant au travail fourni à temps partiel suivant un barème préétabli fixant dans l'article 4.2 des taux horaires à titre d'indemnités (« finanzielle Entschädigung ») pour les différentes catégories de prestations.

Au regard de l'existence d'un contrat de travail, le mode de rémunération, y compris sa dénomination, ne constituent pas des critères exclusifs et décisifs, un salarié pouvant suivant les cas être rémunéré au temps, à la tâche, à la commission ou au pourcentage.

La subordination juridique n'exige pas des critères rigides et immuables, et le degré de contrôle et de direction de l'employeur s'examine notamment par rapport à la nature du travail exécuté. S'il est indéniable qu'un entraîneur dans la situation de **X.)** doit pouvoir développer des initiatives personnelles, la convention à laquelle il a adhéré lui a imposé cependant des restrictions qui expriment précisément les prérogatives de l'employeur.

Celles-ci résultent des précisions quant à l'exécution des tâches ci-avant énoncées et encore de façon plus générale et absolue dans la formulation finale de l'article 2 de la convention : « Herr **X.)** muss die ihm vom Cheftrainer und/oder anderen zuständigen **FED.)**-Verantwortlichen gegebenen Anweisungen beziehungsweise Richtlinien beachten und einhalten. » Il y a partant soumission directe tant aux directives de l'entraîneur

principal qu'à celles des responsables de la Fédération qui exerce son pouvoir de direction et de contrôle. Ce dernier pouvoir est également contenu dans la convention dans la mesure où **X.)** doit accomplir son travail de façon consciencieuse et satisfaisante :

article 2: « Herr **X.)** verplichtet sich gegenüber der **FED.)**, folgende Aufgaben zu übernehmen und sorgfältig auszuführen. »

article 3 : « Herr **X.)** kann als Spieler und/oder Trainer in einem luxemburgischen Verein tätig sein. Diese Aktivität darf ihn aber nicht daran hindern, die in der vorliegenden Vereinbarung festgelegten Aufgaben zur vollsten Zufriedenheit auszuführen ... »

Dans le cadre de l'élément de la subordination juridique, il y a aussi lieu de s'attacher aux conditions d'exécution du travail englobant plus spécialement le lieu du travail, les horaires de travail, son exclusivité ainsi que sa direction et son contrôle.

Les activités de **X.)** se sont déployées dans différents endroits, dans le pays comme à l'étranger, déterminés par la Fédération en fonction de leur objet.

Le respect des grilles horaires, non établies par ailleurs par **X.)** , constituent à son égard une contrainte qui lui est imposée, indépendamment de la circonstance qu'elles font nécessairement partie d'une bonne organisation des entraînements.

En dehors de l'obligation d'exécuter des entraînements aux horaires préétablis et d'effectuer des déplacements à l'étranger, **X.)** s'est trouvé également dans celle de répondre aux convocations de la Fédération à des réunions du cadre des entraîneurs et de la CCF.

L'activité faisant l'objet de l'engagement n'a pas besoin d'être l'occupation principale et exclusive du salarié. **X.)** ne fut en effet pas entraîneur à plein temps, mais il a presté ses services en dehors de sa profession d'enseignant à l'école primaire. L'activité non exclusive et qui s'exerce au profit de plusieurs employeurs n'est en effet pas nécessairement incompatible avec la qualité de travailleur.

L'ensemble des éléments ci-avant relevés font que les relations ayant existé entre **X.)** et la **FED.)** furent celles d'un contrat de travail.

Contrairement également à l'appréciation de la juridiction de première instance, la preuve du lien de subordination résulte à suffisance de droit de la convention conclue entre parties et des pièces jointes, la concordance entre les termes du contrat et leur exécution en pratique n'étant pas mise en doute par les parties.

En conséquence l'offre de preuve reprise et complétée par l'appelant en instance d'appel est superfétatoire.

Par réformation du jugement entrepris il y a lieu de dire que le tribunal du travail fut compétent pour connaître du présent litige et de statuer par évocation.

Quant au licenciement :

La lettre de licenciement du 30 mai 1996 est de la teneur suivante :

« Andurch teilen wir Ihnen mit dass wir, im Zusammenhang mit der anstehenden Reform der Kader- und Trainerstrukturen, die Vereinbarung mit Ihnen vom 4.12.1994 (= 4.12.1993) betreffend Honorartrainertätigkeiten, zum 31. Juli 1996 kündigen.

Über eine eventuelle weitere Verpflichtung wird die **FED.)** Sie zu einem späteren Zeitpunkt, nach Rücksprache mit dem verantwortlichen Nationaltrainer, informieren.

Mit bestem Dank für die ausgezeichnete Zusammenarbeit zeichnet

Hochachtungsvoll »

Si l'employeur a précisé dans la suite - lettre du 14 juin 1996 - que le préavis courait jusqu'au 31 août au lieu du 31 juillet 1996 et que dans le contexte de la réforme annoncée deux nouveaux entraîneurs professionnels seraient engagés, la motivation ne répond pas au degré de précision tel qu'exigé par l'article 22 de la loi du 24 mai 1989 sur le contrat de travail. L'employeur entend licencier **X.)** en raison d'une restructuration future non autrement esquissée et surtout sans indiquer dans quelle mesure cette restructuration touche le poste de **X.)** et le rend inutile.

Contrairement d'ailleurs à la supposition que l'augmentation de l'effectif des entraîneurs professionnels rendrait superflu le

recours à des entraîneurs à temps partiel, l'employeur révèle dans une lettre du 2 août 1996 au mandataire de **X.)** qu'il vient de lancer un « appel de candidature pour pourvoir les postes d'entraîneurs honoraires pour la **FED.)** pour la saison prochaine. »

Dès lors que l'imprécision des motifs équivaut à une absence de motifs, le licenciement du 30 mai 1996 est abusif conformément à l'article 22 de la loi sur le contrat de travail.

Quant à l'indemnisation

Le licenciement étant abusif, la demande en indemnisation de **X.)** est fondée en principe.

X.) réclame la réparation d'un préjudice matériel de 150.000.- francs.- et d'un préjudice moral de 50.000.- francs, le montant total en étant porté en instance d'appel à 241.000.- francs sans autre explications.

L'intimée conteste tout préjudice.

L'appelant ne précise ni la nature du préjudice matériel ni la période à laquelle il est supposé se rapporter. D'un autre côté il ne s'explique pas sur le préjudice moral. Dans ces conditions la demande est à rejeter.

La demande basée sur l'article 131-1 du code de procédure civile est à abjuger, l'appelant n'ayant pas établi en quoi il serait injuste qu'une partie des sommes exposées par lui et non comprises dans les dépens serait à laisser à son unique charge.

PAR CES MOTIFS :

la Cour d'appel, troisième chambre, siégeant en matière de droit du travail, statuant contradictoirement, le représentant du Ministère Public entendu en ses conclusions,

reçoit l'appel;

le dit partiellement fondé;

réformant :

dit que le tribunal du travail fut compétent pour connaître de la demande;

évoquant :

déclare abusif le licenciement du 30 mai 1996;

dit la demande en indemnisation de **X.)** non fondée et en déboute;

déboute **X.)** de sa demande fondée sur l'article 131-1 du code de procédure civile;

condamne **X.)** aux frais des deux instances;

ordonne la distraction des frais de l'instance d'appel au profit de Maître Alain GROSS, avocat concluant qui la demande, affirmant en avoir fait l'avance.