Exempt - appel en matière de droit du travail.

Audience publique du huit mars deux mille sept.

Numéro 31067 du rôle

Présents:

Edmond GERARD, président de chambre,
Eliane EICHER, conseiller,
Charles NEU, conseiller,
Isabelle HIPPERT, greffier.

E n t r e :

l'association sans but lucratif C.) a.s.b.l., établie et ayant son siège social à L-(…), B.p. 60, représentée par son conseil d'administration actuellement en fonctions,

appelante aux termes d'un exploit de l'huissier de justice suppléant Geoffrey GALLE, en remplacement de l'huissier de justice Roland FUNK de Luxembourg, du 24 février 2006,

comparant par Maître Sylvie KREICHER, avocat à la Cour à Luxembourg,

e t :

M.), joueur de football, demeurant à **F- (…),**

intimé aux fins du susdit exploit GALLE,

comparant par Maître Arsène KRONSHAGEN, avocat à la Cour à Luxembourg.

LA COUR D'APPEL:

Vu l'ordonnance de clôture de l'instruction du 30 novembre 2006.

Ouï le magistrat de la mise en état en son rapport oral à l'audience.

Par requête déposée en date du 1er août 2005 devant le tribunal du travail de Luxembourg, siégeant en matière de contestations entre patrons et employés, l'a.s.b.l. **C.)** a fait convoquer **M.)**, pour le voir condamner à des dommages et intérêts pour préjudice subi à hauteur de la somme de 21.600 €.

A l'appui de sa demande, elle exposa que suivant contrat du 26 avril 2005, **M.)** se serait engagé à jouer pour elle, et à participer aux entraînements en qualité de joueur de football. Il s'y serait engagé à respecter rigoureusement des horaires d'entraînement fixés par le club, et ce pour trois saisons, jusqu'en 2007/2008. Suite à ce contrat, **M.)** aurait dû signer sa demande de transfert, pour se dégager de ses obligations antérieures avec le club de Dudelange. Le 12 mai 2005, il aurait informé l'a.s.b.l. **C.)** qu'il ne viendrait pas jouer.

M.) résista à la demande en contestant tant l'existence d'un contrat de travail entre parties que la réalité d'une faute dans son propre chef ou d'un préjudice dans le chef de la partie demanderesse.

Par jugement rendu contradictoirement le 10 janvier 2006, le tribunal du travail s'est déclaré incompétent pour connaître de la demande.

Par exploit d'huissier daté du 24 février 2006, l'a.s.b.l. **C.)** a interjeté appel contre ce jugement.

Elle demande à la Cour de le réformer, de dire qu'il existe entre parties un contrat de travail, que le tribunal du travail est compétent pour connaître de la demande et d'y renvoyer l'affaire au fond.

<u>Quant à la recevabilité de l'appel</u>

M.) soulève l'irrecevabilité de l'appel pour cause de tardiveté. Il expose que le jugement du 10 janvier 2006 a été notifié au **C.)** le 18 janvier 2006 et que le délai pour interjeter appel expirait le 27 février 2006 ; que si l'acte d'appel de l'huissier GALLE a été dressé le 24 février 2006 et transmis à la même date à la chambre nationale des huissiers de justice, la signification de cet acte à **M.)** n'a eu lieu que le 10 mars 2006 ; qu'aux termes de l'article 9 du règlement CE n° 1348/2000 « sans préjudice de l'article 8, la date de la signification et de la notification d'un acte

effectué en application de l'article 7, est celle à laquelle l'acte a été signifié ou notifié conformément à la législation de l'Etat membre requis. »

La partie appelante fait valoir que la Convention de la Haye du 15 novembre 1965 relative à la signification et à la notification des actes judiciaires et extrajudiciaires en matière civile et commerciale trouve application en l'espèce, et qu'en droit luxembourgeois en matière de signification d'acte à l'étranger, la signification est réputée parfaite dès l'accomplissement des formalités prévues par le droit interne, de sorte qu'il n'y a pas lieu de tenir compte de la remise effective de l'acte à son destinataire résidant à l'étranger.

Si la citation des termes de l'article 9-1. du règlement CE N° 1348/2000 est correcte, force est de cependant de constater que le même article dispose en son point 2 : « « Toutefois, lorsqu'un acte doit être signifié ou notifié dans un délai déterminé dans le cadre d'une procédure à introduire ou en cours dans l'Etat membre d'origine, la date à prendre en considération à l'égard du requérant est celle fixée par la législation de cet Etat membre. »

Aux termes de l'article 156 du nouveau code de procédure civile, la signification à l'égard des personnes domiciliées ou résidant à l'étranger est réputée faite le jour de la remise de la copie de l'acte à l'autorité compétente pour l'expédier, ou le jour de la remise à la poste.

Le jour en question étant le 24 février 2006, l'appel a été introduit dans le délai légal et est recevable.

<u>Quant à la compétence des juridictions du travail</u>

L'a.s.b.l. **C.)** reproche au jugement attaqué d'avoir relevé l'existence de tous les éléments d'un contrat de travail, à savoir des horaires à respecter, des lieux de travail imposés, des règlements de discipline à suivre, des comptes rendus réguliers à faire, la fourniture de moyens, ainsi qu'une rémunération de 1.800 € pour une durée de 10 mois par saison, et d'avoir pourtant affirmé, sans aucune motivation sérieuse, que ces éléments sont insuffisants pour établir l'existence d'un lien de subordination.

M.) demande la confirmation du jugement attaqué en ce qu'il a décidé que les parties n'étaient pas liées par un contrat de travail ; il offre de prouver par l'audition d'un témoin les faits suivants :
« Attendu (sic) que Monsieur **M.)** a été contacté au courant du mois de mars 2005, sans préjudice quant à une date plus exacte, par les responsables de la partie **C.)** , à savoir Messieurs **Z.)** (président) et l'entraîneur **A.)**,

Qu'une entrevue a eu lieu à la mi-avril 2005, sans préjudice quant à une date plus exacte, avec Monsieur **Z.)** et l'entraîneur **A.)**,
Que lors de cette entrevue, Monsieur **M.)** s'est fait accompagner par son agent, Monsieur **P.),**
Que lors de cet entretien, Monsieur **M.)** a indiqué de manière très claire à Monsieur **Z.)** qu'avant de se lier de manière définitive avec la partie **C.),** il voulait et devait s'entretenir avec les responsables du F91 et entendre leur position quant à une éventuelle prolongation de son contrat,
Que le président de la partie **C.)** a pris acte de cette position et l'a acceptée,
Qu'il a cependant insisté à la signature d'un précontrat tout en soulignant le caractère non définitif de ce dernier,
Que début mai 2005, sans préjudice quant à une date plus exacte, Monsieur **M.)** a rencontré les dirigeants du club de DIFFERDANGE, que ces derniers l'ont informé du prolongement de son contrat à des conditions satisfaisant pleinement Monsieur **M.)**,
Que sur ces entrefaits, en date du 12 mai 2005, sans préjudice quant à une date plus exacte, Monsieur **M.)** a téléphoné à Monsieur ***A.),*** entraîneur de la partie **C.)** pour l'informer de cet accord de prolongation,
Que ce dernier était déçu mais acceptait l'argumentation de Monsieur **M.)**, d'autant plus qu'aucun contrat définitif ni demande de transfert FLF n'avait été signé. »

L'a.s.b.l. **C.)** souligne que par la signature du contrat du 26 avril 2005, l'intimé s'est engagé purement et simplement à effectuer les prestations prévues au contrat, et que le contrat ne comporte aucune réserve concernant un délai de réflexion ni aucune condition.

Elle demande le rejet de l'offre de preuve qui aurait pour but de dénaturer un contrat écrit, clair et univoque.

La motivation du jugement attaqué est essentiellement la suivante :
« L'activité de **M.)**, telle que définie par le prédit écrit, bien qu'ayant consisté en une occupation sportive directement rattachée au but poursuivi par le club, aurait consisté en une prestation de travail accomplie dans le cadre d'un service organisé par le club. Pour ces activités, le critère de la subordination, qui n'est plus juridique, mais qui constitue une simple dépendance économique ou technique, est à rechercher dans les moyens mis en œuvre attestant de l'existence pour ces travailleurs de sujétions diverses, administratives ou juridiques : des horaires à respecter, des lieux de travail imposés, des règlements, une discipline à suivre, des comptes rendus réguliers à faire, la fourniture en moyens, en matériel et en assistance de personnel par l'employeur présumé.
A cet égard, il ressort du contrat conclu entre parties que **M.)** s'était engagé à suivre régulièrement les séances d'entraînement et à se mettre à la disposition de l'équipe lui désignée chaque fois que le club ou l'entraîneur feraient appel à lui, à respecter

les consignes usuelles données par les responsables du club et l'entraîneur aux joueurs, à interrompre son activité uniquement en cas de signalisation préalable, à verser un certificat de maladie dans les 3 jours de l'empêchement et enfin à se comporter dans un esprit sportif et de camaraderie.
La dépendance essentielle de **M.)** aurait ainsi consisté dans la soumission à l'horaire des entraînements et des matchs et le respect des consignes usuelles données aux joueurs de football par leur entraîneur. Ces seules contraintes, ensemble avec les quelques obligations accessoires et règles de conduite générales stipulées, sont insuffisantes pour établir l'existence d'un lien de subordination.
Il s'ensuit que le contrat du 26 avril 2005 n'est pas à qualifier de contrat de travail, et que le tribunal saisi est incompétent pour connaître de la demande. »

La Cour adopte l'essence de cette motivation en ajoutant que les contraintes invoquées par **M.)** relèvent des règles de discipline régissant toute activité associative, et cela notamment dans une association sportive en quête de bon résultats, comme en l'occurrence.

De telles contraintes peuvent se retrouver dans tout contrat synallagmatique et sont insuffisantes à établir l'existence d'un lien de subordination caractérisant un contrat de travail.

Pour être complet on peut relever que le contrat litigieux du 26 avril 2005, qui a pour objet « l'engagement contractuel d'un joueur de football pendant une période déterminée, par les deux parties, et ce aux conditions imposées par le comité du C.S.G. », n'est pas intitulé contrat de travail et ne fait aucune référence à une relation de travail ni à la législation en matière de travail.

<u>Quant à l'incidence de la loi du 3 août 2005 sur le sport :</u>

Cette loi, entrée en vigueur le 21 août 2005, dispose en son article 19 intitulé « Le contrat de l'entraîneur et du sportif indemnisés » : « Par dérogation aux alinéas 1 et 2 qui précèdent, ne sont pas à considérer comme employés privés 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 pour travailleurs qualifiés.

Les contrats visés ne sont pas régis par la réglementation du travail salarié. »

Il est exact que la loi du 3 août 2005 concernant le sport et portant entre autres dérogation aux articles 5 et 9 de la loi modifiée du 24 mai 1989 sur le contrat de travail n'est entrée en vigueur qu'après les faits à la base de la présente affaire et n'est partant pas applicable en cause.

Il est cependant intéressant, pour être complet, d'examiner les travaux préparatoires de cette loi dans la mesure où elle prévoit de façon précise les conditions qu'un contrat conclu avec un sportif doit remplir pour être un contrat de travail.

Ainsi, dans le document parlementaire N° 4766, p 45 et 46, il est dit à propos de l'article 22 (l'actuel article 19) :
« *Or, les règles sur le travail salarié ont été conçues dans un souci de protection du salarié qui retire de son travail les revenus nécessaires pour subvenir à ses besoins et à ceux de sa famille. Ce n'est assurément pas le cas, à de rares exceptions près, des entraîneurs évoluant dans le sport luxembourgeois et encore moins des sportifs. Les uns et les autres occupent leurs loisirs avec le sport et poursuivent, par ailleurs, tous une activité professionnelle à plein temps. Il est exagéré de les faire bénéficier de tous les avantages qui découlent de la qualification de leur contrat comme contrat de travail salarié, alors que les clubs et les fédérations en font les frais. En particulier, les clubs et fédérations ne doivent pas être prisonniers d'un contrat avec un entraîneur lorsque celui-ci ne donne pas ou plus satisfaction.*
L'objectif de l'article 22, alinéa 1, est de faire échapper les contrats qu'il vise aux contraintes d'ordre public du droit du travail (protection contre le licenciement, régime des heures supplémentaires, etc.)
Les conditions sont que l'entraîneur ou le sportif n'ait pas fait de son activité sportive sa profession et que l'indemnisation ne dépasse pas le montant correspondant par an à douze fois le salaire social mensuel minimum. Les entraîneurs et joueurs professionnels restent évidemment protégés par le droit du travail pour autant qu'ils sont liés au club ou à la fédération par un contrat de travail. Il en sera de même des entraîneurs et des joueurs qui n'exercent leur activité sportive qu'à titre accessoire, mais dont le revenu en retiré dépasse le montant inidqué ci-dessus. »

Le Conseil d'Etat écrit dans son avis du 10 février 2004 (document 4766[14])
«Le Conseil d'Etat regrette qu'une fois de plus il doive être dérogé aux conditions de droit commun régissant le contrat à durée déterminée. Il se rend cependant compte que la situation d'un entraîneur et d'un sportif indemnisés est le plus souvent différente de la situation d'un employé à plein temps, et peut par conséquent marquer son accord aux modifications prévues à la loi modifiée portant règlement légal du louage de service des employés privés et à la loi du 24 mai 1989 sur le contrat de travail. »

La nouvelle loi du 3 août 2005 est ainsi en concordance complète avec la jurisprudence récente des chambres du Travail de la Cour d'appel dans la mesure où, dans les affaires qui leur ont été soumises, les sportifs ne remplissaient pour ainsi dire jamais cumulativement les deux conditions prévues pour qu'il y ait contrat de travail.

Dans la présente affaire également, il n'est pas établi que l'activité sportive visée au contrat litigieux serait une activité exercée à titre principal et régulier ; l'indemnité prévue est par ailleurs nettement inférieure au salaire social minimum mensuel calculé sur 12 mois, pour travailleurs qualifiés.

Aucune des deux conditions exigées cumulativement par la loi du 3 août 2005 ne serait par conséquent remplie en l'occurrence.

Il suit de tous les développements qui précèdent que la juridiction du travail est incompétente pour connaître de la demande et que le jugement attaqué est à confirmer.

L'a.s.b.l. **C.)** sollicite une indemnité de procédure de 500 €. Cette demande est à rejeter, la partie déboutée de son action ne pouvant bénéficier des dispositions de l'article 240 du nouveau code de procédure civile.

La demande en allocation d'une indemnité de procédure de 1.000 € présentée par **M.)** est également à rejeter, l'intimé n'établissant pas en quoi il serait inéquitable de laisser à sa charge les frais exposés non compris dans les dépens.

PAR CES MOTIFS :

la Cour d'appel, troisième chambre, siégeant en matière de droit du travail, statuant contradictoirement, sur le rapport oral du magistrat de la mise en état,

reçoit l'appel,

le déclare non fondé,

confirme le jugement déféré,

rejette les demandes basées sur l'article 240 du nouveau code de procédure civile,

condamne l'a.s.b.l. **C.)** aux frais et dépens de l'instance et en ordonne la distraction au profit de Maître Arsène KRONSHAGEN, avocat constitué qui la demande, affirmant en avoir fait l'avance.