

N° 110 / 2022
du 07.07.2022
Numéro CAS-2021-00103 du registre

Audience publique de la Cour de cassation du Grand-Duché de Luxembourg du jeudi, sept juillet deux mille vingt-deux.

Composition:

Théa HARLES-WALCH, conseiller à la Cour de cassation, président,
Christiane JUNCK, conseiller à la Cour de cassation,
Agnès ZAGO, conseiller à la Cour de cassation,
Jean ENGELS, premier conseiller à la Cour d'appel,
Joëlle DIEDERICH, conseiller à la Cour d'appel,
John PETRY, procureur général d'Etat adjoint,
Daniel SCHROEDER, greffier à la Cour.

Entre:

S), sans domicile ni résidence connus,

demandeur en cassation,

comparant par Maître Nicky STOFFEL, avocat à la Cour, en l'étude de laquelle domicile est élu,

et:

la société à responsabilité limitée P),

défenderesse en cassation,

comparant par Maître Pierrot SCHILTZ, avocat à la Cour, en l'étude duquel domicile est élu.

Vu l'arrêt attaqué, numéro 31/21 - VIII - Travail, rendu le 18 mars 2021 sous le numéro CAL-2020-00181 du rôle par la Cour d'appel du Grand-Duché de Luxembourg, huitième chambre, siégeant en matière de droit du travail ;

Vu le mémoire en cassation signifié le 20 août 2021 par S) à la société à responsabilité limitée P), déposé le 10 septembre 2021 au greffe de la Cour supérieure de justice ;

Vu le mémoire en réponse signifié le 19 octobre 2021 par la société P) à S), déposé le 21 octobre 2021 au greffe de la Cour ;

Sur les conclusions de l'avocat général Isabelle JUNG.

Sur les faits

Selon l'arrêt attaqué, le tribunal du travail de Diekirch avait déclaré fondée pour un certain montant la demande de S) dirigée contre la société P) en paiement d'arriérés de salaires et non fondée la demande en indemnisation des préjudices matériel et moral. La Cour d'appel a, par réformation, dit que les parties n'étaient pas liées par un contrat de travail.

Sur le premier moyen de cassation

Enoncé du moyen

« Tiré de la violation des articles 1779 du Code civil et de l'article L. 121-1 du Code du travail,

En ce que la Cour d'appel dans son arrêt du 18 mars 2021 a dit que les parties n'étaient pas liées par un contrat de travail,

Alors que d'après les prédits articles, tous les éléments constitutifs d'un contrat de travail étaient réunis en l'espèce et que la Cour d'appel n'a pas tenu compte des éléments constants en cause et non contestés par la partie défenderesse en cassation. ».

Réponse de la Cour

Sous le couvert du grief tiré de la violation des dispositions légales visées au moyen, celui-ci ne tend qu'à remettre en cause l'appréciation, par les juges du fond, des faits et éléments de preuve de nature à établir l'existence d'un contrat de travail liant les parties, appréciation qui relève de leur pouvoir souverain et échappe au contrôle de la Cour de cassation.

Il s'ensuit que le moyen ne saurait être accueilli.

Sur le deuxième moyen de cassation

Enoncé du moyen

« Tiré de la violation des articles 1779 du Code civil et de l'article L. 121-1 du Code du travail,

En ce que la Cour d'appel dans son arrêt du 18 mars 2021 a dit que les parties n'étaient pas liées par un contrat de travail, et a omis de procéder à une appréciation d'ensemble des éléments de preuve et des faits constatés et que sa décision est donc entachée d'un manque de base légale,

Alors que d'après les prédicts articles, tous les éléments constitutifs d'un contrat de travail étaient réunis en l'espèce et que la Cour d'appel n'a pas tenu compte des éléments constants en cause et non contestés par la partie défenderesse en cassation ».

Réponse de la Cour

Le défaut de base légale se définit comme l'insuffisance des constatations de fait qui sont nécessaires pour statuer sur le droit.

En examinant les éléments de preuve leur soumis pour qualifier la relation entre parties, les juges d'appel ont, par une motivation exempte d'insuffisance, indiqué les raisons qui les ont amenés à retenir que les parties n'étaient pas liées par un contrat de travail.

Il s'ensuit que le moyen n'est pas fondé.

Sur le troisième moyen de cassation

Enoncé du moyen

« Tiré de la violation de l'article 1315 du Code civil et de l'article L. 121-4 (5) du Code du travail,

En ce que la Cour d'appel dans son arrêt du 18 mars 2021 a rejeté les pièces produites par le demandeur en cassation et notamment l'attestation testimoniale de sa sœur E), l'attestation de R) et les échanges de SMS entre le demandeur et B),

Alors que d'après l'article 1315 du Code civil celui qui réclame l'exécution d'une obligation, doit la prouver, et que d'après l'article L. 121-4 (5) du Code du travail qu'à défaut d'écrit, le salarié peut établir l'existence et le contenu du contrat de travail par tous moyens de preuve quelle que soit la valeur en litige. ».

Réponse de la Cour

En retenant que les éléments de preuve produits par le demandeur en cassation étaient soit irréguliers, soit non pertinents pour la solution du litige, les juges d'appel n'ont pas violé les dispositions visées au moyen.

Il s'ensuit que le moyen n'est pas fondé.

Sur le quatrième moyen de cassation

Enoncé du moyen

« Tiré de la violation de l'article 61 du Nouveau code de procédure civile,

En ce que la Cour d'appel dans son arrêt du 18 mars 2021 a décidé que les parties n'étaient pas liées par un contrat de travail,

Alors que d'après l'article 61 du Nouveau code de procédure civile, le juge tranche le litige conformément aux règles de droit qui lui sont applicables, il doit donner ou restituer leur exacte qualification aux faits et actes litigieux sans s'arrêter à la dénomination que les parties en auraient proposée. En l'espèce, tous les éléments constitutifs d'un contrat de travail étaient réunis, mais la Cour d'appel n'a pas tenu compte des éléments constants en cause et non contestés par la partie défenderesse en cassation. ».

Réponse de la Cour

Le demandeur en cassation reproche à la Cour d'appel d'avoir procédé à une fausse qualification de la relation de travail entre parties.

Une qualification erronée d'une relation de travail entre parties implique une fausse application de la loi qui définit le contrat en cause.

Le moyen doit être tiré de la violation de l'article qui régit ledit contrat et non pas de la violation de l'article 61 du Nouveau Code de procédure civile qui est étranger au grief.

Il s'ensuit que le moyen est irrecevable.

Sur le cinquième moyen de cassation, pris en ses trois branches

Enoncé du moyen

« 1^{re} branche : violation de l'article 89 de la Constitution pour contradiction de motifs constituant une absence de motifs, et

2^e branche : violation de l'article 249 du Nouveau code de procédure civile, pour absence de motifs et de réponse à conclusions,

3^e branche : violation de l'article 6 de la Convention européenne des Droits de l'Homme au vœu duquel la motivation suffisante des décisions judiciaires fait partie des critères d'un procès équitable ;

en ce que la Cour d'appel pour constater d'une part (page 5 milieu de l'arrêt) que << l'intimé ne voulait pas signer de contrat de travail >>, pour conclure à la page 6 du même arrêt que le demandeur en cassation n'aurait pas rapporté la preuve de l'existence d'un contrat de travail entre parties,

alors que selon l'article 89 de la Constitution << tout jugement doit être motivé >> et que selon l'article 249 du Nouveau code de procédure civile, la rédaction du jugement contiendra ses motifs.».

Réponse de la Cour

Sur la première branche du moyen

Le grief tiré de la contradiction des motifs, équivalent à un défaut de motifs, ne peut être retenu que si les motifs sont contradictoires à un point tel qu'ils se détruisent et s'annihilent réciproquement, aucun ne pouvant être retenu comme fondement de la décision.

En retenant, d'une part, que le demandeur en cassation ne voulait pas signer de contrat de travail, et d'autre part, qu'il n'avait pas rapporté la preuve de l'existence d'un contrat de travail liant les parties, les juges d'appel ne se sont pas contredits.

Il s'ensuit que le moyen, pris en sa première branche, n'est pas fondé.

Sur la deuxième branche du moyen

Aux termes de l'article 10, alinéa 2, de la loi modifiée du 18 février 1885 sur les pourvois et la procédure en cassation, chaque moyen doit préciser, sous peine d'irrecevabilité, ce en quoi la partie critiquée de la décision encourt le reproche allégué.

Le demandeur en cassation ne précise pas à quelles conclusions les juges d'appel auraient manqué de répondre.

Il s'ensuit que le moyen, pris en sa deuxième branche, est irrecevable.

Sur la troisième branche du moyen

Au vu de la réponse donnée aux premières branches du moyen, le grief tiré de la violation de l'article 6 de la Convention de sauvegarde des droits de l'homme et des libertés fondamentales n'est pas fondé.

Il s'ensuit que le moyen, pris en sa troisième branche, n'est pas fondé.

Sur le sixième moyen de cassation

Enoncé du moyen

« Tiré de la violation de l'article 4 du Code civil,

En ce que la Cour d'appel dans son arrêt du 18 mars 2021 a décidé que les éléments de preuve du demandeur en cassation seraient insuffisants, sans ordonner une enquête pour entendre plus en détail les témoins, et leur demander justement les précisions dont les premiers juges constataient l'absence, et sans ordonner une nouvelle comparution personnelle des parties,

Alors que d'après l'article 4 du Code civil, le juge qui refusera de juger, sous prétexte du silence, de l'obscurité ou de l'insuffisance de la loi, pourra être poursuivi comme coupable de déni de justice. ».

Réponse de la Cour

Le grief adressé aux juges d'appel qui n'avaient pas à suppléer à la carence du demandeur en cassation dans son obligation d'établir le bien-fondé de sa demande est étranger à la disposition visée au moyen.

Il s'ensuit que le moyen est irrecevable.

Sur la demande en allocation d'une indemnité de procédure

Le demandeur en cassation étant à condamner aux dépens de l'instance en cassation, sa demande en allocation d'une indemnité de procédure est à rejeter.

PAR CES MOTIFS,

la Cour de cassation :

rejette le pourvoi ;

rejette la demande du demandeur en cassation en allocation d'une indemnité de procédure ;

condamne le demandeur en cassation aux dépens de l'instance en cassation.

La lecture du présent arrêt a été faite en la susdite audience publique par le conseiller Théa HARLES-WALCH en présence du procureur général d'Etat adjoint John PETRY et du greffier Daniel SCHROEDER.

Conclusions du Parquet Général dans l'affaire de cassation
Monsieur S) c/ P) Sàrl

(affaire n° CAS 2021-00103 du registre)

Par mémoire signifié le 20 août 2021 à la société à responsabilité limitée P) (ci-après « la société P) Sàrl ») et déposé le 10 septembre 2021 au greffe de Votre Cour, S) a formé un pourvoi en cassation contre un arrêt numéro numéro 31/21 – VIII – TRAV du 18 mars 2021 rendu contradictoirement par la Cour d'appel, huitième chambre, siégeant en matière de droit du travail et en instance d'appel, sous le numéro CAL-2020-00181 du rôle.

Le pourvoi en cassation ne renseigne pas de date de signification de l'arrêt, de sorte que la soussignée part du principe que le pourvoi a été interjeté dans les délais prévus par la loi modifiée du 18 février 1885 sur les pourvois et la procédure en cassation.

Le pourvoi répond encore aux conditions de forme prévues par cette loi.

Faits et rétroactes

En date du 28 mars 2018, S) a déposé une requête devant le Tribunal du travail de Diekirch à l'encontre de la société P) Sàrl et a fait convoquer l'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG (ci-après « l'ETAT »), pris en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'emploi, demandant à voir reconnaître le statut de salarié sous contrat de travail, réclamant de ce fait le montant de 5.011,84 euros à titre d'arriérés de salaire ainsi que les montants de chaque fois 1.998,59 euros à titre de préjudices matériel et moral du chef de « *réparation de son préjudice accru par la faute de l'employeur* ».

S) a exposé avoir travaillé comme manœuvre pour la société P) Sàrl à partir du 6 novembre 2017 jusqu'au 15 janvier 2018, huit heures par jour, sans contrat de travail écrit, pour une somme unique de 400 euros. Il serait partant en droit de prétendre au paiement d'arriérés de salaire et au paiement du préjudice accru par la faute de l'employeur.

Suite à une comparution personnelle des parties du 10 décembre 2018 ordonnée par un jugement du Tribunal du travail de Diekirch du 12 novembre 2018, ce dernier a rendu un jugement en date du 25 novembre 2019, dans lequel il a dit la demande de S) fondée à concurrence du montant de 2.199,20 euros à titre d'arriérés de salaire, outre les intérêts au taux légal tels que spécifiés dans le jugement, et a débouté la société P) Sàrl de sa demande en paiement de dommages et intérêts. Le tribunal a encore condamné la société P) Sàrl au paiement d'une indemnité de procédure de 300 euros et a l'déboutée de sa demande en allocation d'une indemnité de procédure. Il a également donné acte à l'ETAT que celui-ci n'avait pas de revendications.

Par exploit d'huissier de justice du 10 janvier 2020, la société P) Sàrl a régulièrement relevé appel de ce jugement qui lui avait été notifié le 3 décembre 2019.

Aux termes d'un arrêt rendu le 18 mars 2021 par la huitième chambre de la Cour d'appel, siégeant en matière de droit du travail, les juges d'appel ont réformé la décision de première instance, estimant que faute d'éléments probants, S) n'avait pas rapporté la preuve suffisante de l'existence d'un contrat de travail, rejetant ainsi sa demande en obtention d'arriérés de salaire et en obtention de dommages et intérêts.

La Cour d'appel a encore considéré que les parties n'avaient pas pris position quant à l'incidence de l'absence de contrat de travail sur la compétence *ratione materiae* des juridictions du travail, de sorte qu'en vertu de l'article 65 du Nouveau code de procédure civile, et aux fins d'observer le principe du contradictoire, la Cour d'appel a révoqué l'ordonnance de clôture du 25 janvier 2021 pour permettre aux parties de conclure sur cette question, réservé le surplus et les frais et a renvoyé l'affaire devant un magistrat de la mise en état.

Le pourvoi en cassation est dirigé contre cet arrêt.

Sur la recevabilité du pourvoi

L'article 3, deuxième alinéa, de la loi modifiée du 18 février 1885 sur les pourvois et la procédure en cassation dispose que « *les arrêts et jugements rendus en dernier ressort qui tranchent dans leur dispositif une partie du principal et ordonnent une mesure d'instruction ou une mesure provisoire peuvent également être déférés à la Cour de cassation comme les décisions qui tranchent tout le principal* ».

Le dispositif de l'arrêt attaqué du 18 mars 2021 de la huitième chambre de la Cour d'appel se lit comme suit :

« Par ces motifs

la Cour d'appel, huitième chambre, siégeant en matière de droit du travail, statuant contradictoirement,

reçoit l'appel en la forme,

dit que les parties n'étaient pas liées par un contrat de travail,

avant tout autre progrès en cause, révoque l'ordonnance de clôture du 21 janvier 2021 et ordonne la réouverture des débats pour permettre aux parties de conclure par rapport au point développé dans la motivation du présent arrêt, réserve le surplus et les frais,

renvoie l'affaire devant le magistrat de la mise en état ».

L'arrêt tranche ainsi dans son dispositif une partie du principal, à savoir l'inexistence d'un contrat de travail, révoque l'ordonnance de clôture et ordonnant la réouverture des débats pour qu'il soit conclu quant à l'incidence de l'absence de contrat de travail sur la compétence ratione materiae des juridictions du travail.

L'arrêt constitue dès lors un arrêt « mixte », donc un arrêt qui, à la fois, tranche une partie du principal et ordonne une mesure d'instruction.

Le pourvoi étant dirigé contre la partie tranchant le principal, le pourvoi en cassation est recevable.

Quant au premier moyen de cassation

Le premier moyen de cassation est tiré « de la violation des articles 1779 du Code civil et de l'article L.121-1 du Code du travail,

En ce que la Cour d'appel dans son arrêt du 18 mars 2021 a dit que les parties n'étaient pas liées par un contrat de travail,

Alors que d'après les prédicts articles, tous les éléments constitutifs d'un contrat de travail étaient réunis en l'espèce et que la Cour d'appel n'a pas tenu compte des éléments constants en cause et non contestés par la partie défenderesse en cassation. »

La soussignée se rapporte à la sagesse de votre Cour en ce qui concerne la recevabilité du moyen au regard de l'article 10 nouveau de la loi modifiée du 18 février 1885 précitée.

Dans le cas d'espèce, le demandeur en cassation ne se prévalait pas d'un contrat de travail écrit de sorte que la Cour d'appel a rappelé dans son arrêt du 18 mars 2021, à juste titre, que conformément à l'article 1315 du Code civil il appartenait à S) de rapporter la preuve, par tous moyens, de l'existence d'une véritable relation de travail entre lui et la société P) Sàrl.

Elle a confirmé le jugement de première instance en ce que le tribunal avait retenu qu'en l'absence d'un écrit, l'existence d'un contrat de travail dépend des conditions de fait dans lesquelles le prétendu salarié exerce son activité.

Toutefois, la Cour d'appel a réformé le jugement de première instance en tirant des pièces versées en cause et de la comparution des parties ordonnée en première instance, des conséquences différentes sur l'existence d'un contrat de travail entre S) et la société P) Sàrl.

Les juges d'appel ont analysé les éléments de fait soumis par les deux parties pour finalement arriver à l'appréciation de l'attestation testimoniale d'E) et des échanges de

messages SMS entre S) et le gérant de la société P) Sàrl versées à l'appui de la requête initiale et qui avaient été déterminantes pour les juges de première instance :

« Lors de la comparution personnelle des parties, le gérant de l'appelante a déclaré que l'intimé ne voulait pas signer de contrat de travail parce qu'il touchait des indemnités de chômage en France et que l'intimé n'a jamais travaillé pour lui à--- ou à ---.

Contrairement à ce que l'intimé soutient, le fait pour le gérant de l'appelante d'avoir reconnu lors de cette comparution personnelle des parties qu'il a, par égard envers son voisin, chargé l'intimé de ranger le garage et que l'intimé a consacré 30 heures à cette tâche ponctuelle ne suffit pas à rapporter la preuve de l'existence d'une relation de travail entre les parties, cette tâche pouvant constituer une simple prestation de service.

E), la soeur de l'intimé atteste que « ich....bestätige dass S) November und Dezember 2017 wohnte bei mir und ich bestätige dass er in der Firma von meinem Nachbarn gearbeitet hatte. In der Firma P) von 6.30 bis 17.30 ».

Indépendamment du fait que cette attestation testimoniale est irrégulière au niveau de sa forme parce qu'elle ne mentionne pas que son auteur a conscience qu'elle est destinée à être produite en justice et qu'il s'expose à des sanctions pénales en cas de fausse attestation, ladite attestation n'est en plus pas pertinente. En effet, elle ne précise pas pendant quelle période l'intimé aurait travaillé pour compte de l'appelante et elle ne permet pas d'établir en quoi aurait réellement consisté le prétendu travail que l'intimé aurait fourni 9 heures par jour.

En outre, s'il est compréhensible que l'auteur de l'attestation, qui hébergeait l'intimé, peut attester des heures auxquelles ce dernier quittait son domicile le matin et revenait le soir, il ne précise pas pour quelle raison il peut attester que pendant ces périodes l'intimé travaillait auprès de l'appelante dans le cadre d'un contrat de travail.

Le montant de la rémunération qui aurait été convenue entre les parties reste inconnu.

Concernant l'attestation testimoniale de R), qui n'est pas régulière en la forme, ainsi que les échanges de SMS entre l'intimé et B) - pièces toutes rédigées dans une langue étrangère non officielle -, ces pièces sont versées ensemble avec une traduction libre. Or, aucun cachet d'une société de traduction n'est apposé sur les pages-mêmes reprenant les traductions et celles-ci ne sont pas numérotées à l'aide du numéro 200114, qui correspond au numéro des documents dont le traducteur ___ certifie avoir vérifié la traduction.

Ces pièces ne sont donc pas probantes.

Les échanges de SMS entre le gérant de l'appelante et l'intimé ne sont pas plus probants dans la mesure où hormis les affirmations unilatérales de l'intimé, ils ne rapportent pas la preuve de circonstances permettant de caractériser la conclusion d'un contrat de travail oral entre les parties, respectivement que l'intimé a travaillé comme il l'affirme

neuf heures par jour pendant la période qu'il incrimine, et de définir quelle rémunération aurait été convenue en contrepartie de la prestation du travail de l'intimé.

Si le gérant de l'appelante a reconnu que l'intimé a presté une tâche unique pour une rémunération forfaitaire de 400 euros, c'est à tort que le tribunal s'est fondé sur ce forfait pour en déduire et chiffrer une rémunération mensuelle. ».

Même si Votre Cour est compétente pour contrôler la qualification d'un contrat et du lien de subordination¹, cela se limite toutefois au respect par les juges du fond des caractéristiques qui forment le contrat de travail.

Il n'appartient toutefois pas à Votre Cour de procéder à l'examen des pièces et éléments factuels versés par les parties susceptibles de convaincre ou non de la réalité du contrat de travail².

Dans le cas d'espèce, la Cour d'appel a considéré que les pièces et éléments de fait avancés par S) ne permettaient de prouver ni les heures de travail régulières prétendument prestées à la demande de la société P) Sàrl ni la rémunération y attachée, indices pouvant caractériser un réel lien de subordination.

Par conséquent, les juges d'appel ont à juste titre et sans violer les dispositions visées au moyen, rejeté la demande visant à qualifier de contrat de travail la relation ayant existé entre S) et la société P) Sàrl.

Le moyen n'est partant pas fondé.

Quant au deuxième moyen de cassation

Le deuxième moyen de cassation est tiré « *de la violation des articles 1779 du Code civil et de l'article L. 121-1 du Code du travail,*

En ce que la Cour d'appel dans son arrêt du 18 mars 2021 a dit que les parties n'étaient pas liées par un contrat de travail, et a omis de procéder à une appréciation d'ensemble des éléments de preuve et des faits constatés et que sa décision est donc entachée d'un manque de base légale,

Alors que d'après les prédits articles, tous les éléments constitutifs d'un contrat de travail étaient réunis en l'espèce et que la Cour d'appel n'a pas tenu compte des éléments constants en cause et non contestés par la partie défenderesse en cassation. »

¹ J. et L. Boré, La cassation en matière civile, édition 2015/2016, n°67.201, p.345.

² P.ex. : Contrat de travail et mandat social : Jurisclasseur Travail Traité, Fasc. 2-14 : Cumul contrat de travail et mandat social (dernière mise à jour : 23.03.2020), n° 71 – Pouvoir souverain des juges du fond -

La soussignée se rapporte à la sagesse de votre Cour en ce qui concerne la recevabilité du moyen au regard de l'article 10 nouveau de la loi modifiée du 18 février 1885 précitée.

Il est rappelé que le défaut de base légale vise le cas où la décision entreprise comporte des motifs, de sorte que sa régularité formelle ne saurait être contestée, mais où les motifs sont imprécis ou incomplets à un point tel que la Cour de cassation est dans l'impossibilité de contrôler l'application de la loi³. Ce cas d'ouverture à cassation est défini comme étant l'insuffisance des constatations de fait qui sont nécessaires pour statuer sur le droit⁴.

Dans leur arrêt du 18 mars 2021, les juges d'appel ont procédé à une analyse des éléments de preuve soumis par les parties dans les deux instances, qui leur semblaient pertinents pour procéder à la qualification de la relation entre S) et la société P) Sàrl.

Ainsi, ils ont analysé les déclarations des parties faites lors de la comparution personnelle ordonnée en première instance, les échanges SMS entre les parties et les attestations testimoniales afin de déterminer l'existence d'un contrat de travail ou d'une simple prestation de service ponctuelle :

« Lors de la comparution personnelle des parties, le gérant de l'appelante a déclaré que l'intimé ne voulait pas signer de contrat de travail parce qu'il touchait des indemnités de chômage en France et que l'intimé n'a jamais travaillé pour lui à --- ou à ----.

Contrairement à ce que l'intimé soutient, le fait pour le gérant de l'appelante d'avoir reconnu lors de cette comparution personnelle des parties qu'il a, par égard envers son voisin, chargé l'intimé de ranger le garage et que l'intimé a consacré 30 heures à cette tâche ponctuelle ne suffit pas à rapporter la preuve de l'existence d'une relation de travail entre les parties, cette tâche pouvant constituer une simple prestation de service.

E), la soeur de l'intimé atteste que « ich....bestätige dass S) November und Dezember 2017 wohnte bei mir und ich bestätige dass er in der Firma von meinem Nachbarn gearbeitet hatte. In der Firma P) von 6.30 bis 17.30 ».

Indépendamment du fait que cette attestation testimoniale est irrégulière au niveau de sa forme parce qu'elle ne mentionne pas que son auteur a conscience qu'elle est destinée à être produite en justice et qu'il s'expose à des sanctions pénales en cas de fausse attestation, ladite attestation n'est en plus pas pertinente. En effet, elle ne précise pas pendant quelle période l'intimé aurait travaillé pour compte de l'appelante et elle ne permet pas d'établir en quoi aurait réellement consisté le prétendu travail que l'intimé aurait fourni 9 heures par jour.

En outre, s'il est compréhensible que l'auteur de l'attestation, qui hébergeait l'intimé, peut attester des heures auxquelles ce dernier quittait son domicile le matin et revenait

³ J. et L. BORÉ, La cassation en matière civile, 5^e édition, n^{os} 78.04 et 78.31.

⁴ Idem, n^o 78.21.

le soir, il ne précise pas pour quelle raison il peut attester que pendant ces périodes l'intimé travaillait auprès de l'appelante dans le cadre d'un contrat de travail.

Le montant de la rémunération qui aurait été convenue entre les parties reste inconnu.

Concernant l'attestation testimoniale de R), qui n'est pas régulière en la forme, ainsi que les échanges de SMS entre l'intimé et B) - pièces toutes rédigées dans une langue étrangère non officielle -, ces pièces sont versées ensemble avec une traduction libre. Or, aucun cachet d'une société de traduction n'est apposé sur les pages-mêmes reprenant les traductions et celles-ci ne sont pas numérotées à l'aide du numéro 200114, qui correspond au numéro des documents dont le traducteur ___ certifie avoir vérifié la traduction.

Ces pièces ne sont donc pas probantes.

Les échanges de SMS entre le gérant de l'appelante et l'intimé ne sont pas plus probants dans la mesure où hormis les affirmations unilatérales de l'intimé, ils ne rapportent pas la preuve de circonstances permettant de caractériser la conclusion d'un contrat de travail oral entre les parties, respectivement que l'intimé a travaillé comme il l'affirme neuf heures par jour pendant la période qu'il incrimine, et de définir quelle rémunération aurait été convenue en contrepartie de la prestation du travail de l'intimé.

Si le gérant de l'appelante a reconnu que l'intimé a presté une tâche unique pour une rémunération forfaitaire de 400 euros, c'est à tort que le tribunal s'est fondé sur ce forfait pour en déduire et chiffrer une rémunération mensuelle. »

Suite à cette analyse, la Cour d'appel a conclu que « faute d'éléments de preuve suffisants, l'intimé n'a pas rapporté la preuve de l'existence d'un contrat de travail entre les parties et qu'il est en droit de prétendre au paiement d'un salaire horaire de 13,33 euros au titre d'un quantum de 240 heures qu'il aurait prestées pour l'appelante dans le cadre d'une relation de travail. ».

Par conséquent, les juges d'appel ont procédé à une constatation des faits suffisante pour apprécier les éléments de droit nécessaires à la qualification de l'existence ou non d'un contrat de travail au sens des article 1779 du Code civil ensemble avec l'article L.121-1 du Code du travail.

Le moyen n'est partant pas fondé

Quant au troisième moyen de cassation

Le troisième moyen de cassation est tiré « de la violation de l'article 1315 du Code civil et de l'article L.121-4 (5) du Code du travail,

En ce que la Cour d'appel dans son arrêt du 18 mars 2021 a rejeté les pièces produites par le demandeur en cassation et notamment l'attestation testimoniale de sa sœur E), l'attestation de R) et les échanges SMS entre le demandeur et B),

Alors que d'après l'article 1315 du Code civil celui qui réclame l'exécution d'une obligation, doit la prouver, et que d'après l'article L.121-4 (5) du Code du travail qu'à défaut d'écrit, le salarié peut établir l'existence et le contenu du contrat de travail par tous moyens de preuve quelle que soit la valeur du litige. ».

La soussignée se rapporte à la sagesse de votre Cour en ce qui concerne la recevabilité du moyen au regard de l'article 10 nouveau de la loi modifiée du 18 février 1885 précitée.

Principalement, contrairement aux affirmations de la partie demanderesse en cassation, la Cour d'appel, n'a pas rejeté les pièces versées par S). Après avoir estimé que les attestations testimoniales et les messages SMS échangés entre lui et le gérant de la société P) Sàrl versés par S) étaient irréguliers en la forme, la Cour d'appel a tout de même pris position quant au contenu desdites pièces pour en conclure que non seulement elles ne remplissaient pas les critères de régularité en matière de preuve mais que de surcroît, leur contenu ne permettait pas de constituer des preuves suffisantes de l'existence d'une véritable relation de travail entre S) et la société P) Sàrl.

Le moyen manque donc en fait.

Subsidiairement, les juges du fond apprécient souverainement la valeur probante des pièces versées par les parties au litige et ne sont pas obligés de prendre en compte dans leur décision toutes les pièces versées par les parties, ce qui leur permet d'exclure les pièces qu'ils ne jugent pas pertinentes pour le litige.

Dans le cas d'espèce, les juges d'appel ont bien pris en compte les pièces versées par S) à l'appui de ses prétentions dont l'attestation d'E) et les échanges SMS entre le demandeur et le gérant de la société P) Sàrl, B), mais les ont considérées non pertinentes pour la solution du litige.

Partant, le moyen ne saurait être accueilli.

Quant au quatrième moyen de cassation

Le quatrième moyen de cassation est tiré « *de la violation de l'article 61 du Nouveau Code de procédure civile,*

En ce que la Cour d'appel dans son arrêt du 18 mars 2022 a décidé que les parties n'étaient pas liées par un contrat de travail,

Alors que l'article 61 du Nouveau code de procédure civile, le juge tranche le litige conformément aux règles de droit qui lui sont applicables, il doit donner ou restituer leur exacte qualification aux faits et actes litigieux sans s'arrêter à la dénomination que les parties auraient proposée. En l'espèce, tous les éléments constitutifs d'un contrat de travail étaient réunis, mais la Cour d'appel n'a pas tenu compte des éléments constants en cause et non contestés par la partie défenderesse en cassation. ».

La soussignée se rapporte à la sagesse de votre Cour en ce qui concerne la recevabilité du moyen au regard de l'article 10 nouveau de la loi modifiée du 18 février 1885 précitée.

La Cour d'appel a fait une appréciation correcte en droit et en fait en considérant que la relation entre S) et la société P) Sàrl ne constituait pas une relation de travail au sens de articles L.121-1 et suivants du Code du travail mais plutôt une simple prestation de service.

Force est de constater que le moyen tend à soumettre à l'examen de Votre Cour la qualification juridique d'un contrat ayant lié les parties au litige. Il s'agirait alors pour Votre Cour de procéder à un contrôle sur la nature du contrat⁵.

Votre Cour s'est déjà prononcée dans un cas similaire sur le reproche basé sur la violation des articles 61 et 1134 du Code civil, moyen tiré de la mauvaise qualification d'un contrat conclu entre parties.

Votre Cour a conclu dans une affaire récente⁶ qu'une « *qualification erronée du contrat implique une fausse application de la loi qui définit le contrat en cause* » et que par conséquent, le « *moyen doit être tiré de la violation de la disposition légale qui régit le contrat* », sous peine d'irrecevabilité du moyen de cassation.

Dans le cas d'espèce, le moyen qui met en œuvre le grief tiré de la mauvaise qualification du contrat doit par conséquent être tiré non pas de la violation de l'article 61 du Nouveau Code de procédure civile, mais de celle de la disposition légale qui régit ledit contrat.

Dès lors que la disposition invoquée à l'appui du moyen est étrangère au grief mis en œuvre, le moyen est irrecevable.

Quant au cinquième moyen de cassation

Le cinquième moyen de cassation est divisé en trois branches.

⁵ J. et L. Boré, La cassation en matière civile, Edition 2015/2016, n°79.32, p.443.

⁶ C. Cass. Arrêt n°32/2022 du 3 mars 2022, numéro CAS-2021-00025 du registre.

La première branche du cinquième moyen de cassation est tirée « *de la violation de l'article 89 de la Constitution pour contradiction de motifs constituant une absence de motifs.* ».

La deuxième branche du cinquième moyen est tirée « *de la violation de l'article 249 du Nouveau code de procédure civile, pour absence de motifs et réponse à conclusions.* ».

La troisième branche du cinquième moyen est tirée « *de la violation de l'article 6 de la Convention européenne des Droits de l'Homme au vœu duquel la motivation suffisante des décisions judiciaires fait partie des critères d'un procès équitable ;*

En ce que la Cour d'appel pour constater d'une part (page 5 milieu de l'arrêt) que « l'intimé ne voulait pas signer de contrat de travail », pour conclure à la page 6 du même arrêt que le demandeur en cassation n'aurait pas rapporté la preuve de l'existence d'un contrat de travail entre parties,

Alors que selon l'article 89 de la Constitution « tout jugement doit être motivé » et que selon l'article 249 du Nouveau code de procédure civile, la rédaction du jugement contiendra ses motifs. »

La soussignée se rapporte à la sagesse de votre Cour en ce qui concerne la recevabilité du moyen pris en ses trois branches au regard de l'article 10 nouveau de la loi modifiée du 18 février 1885 précitée.

Quant à la première branche du cinquième moyen :

Comme Votre Cour le rappelle régulièrement dans ses décisions, les motifs contradictoires se détruisent et s'annihilent réciproquement, aucun d'eux ne pouvant alors être retenu comme fondement de la décision⁷. La contradiction de motifs ne vicie l'arrêt que si elle est réelle et profonde, c'est-à-dire s'il existe entre les deux motifs incriminés une véritable incompatibilité.

La partie demanderesse en cassation reproche aux juges d'appel d'avoir conclu que S) n'avait pas rapporté la preuve de l'existence d'un contrat de travail faisant abstraction des déclarations du gérant de la société P) Sàrl lors de la comparution personnelle des parties ordonnée en première instance, équivalent à un aveu judiciaire de l'existence d'un contrat de travail entre lui et S).

Force est de constater que les reproches formulés à l'égard de la Cour d'appel quant à une contradiction de motifs relèvent d'une lecture incomplète et erronée de l'arrêt du 19 mars 2021.

La Cour d'appel a tout d'abord rappelé que le gérant de la société P) Sàrl avait indiqué lors de la comparution personnelle des parties que S) ne voulait pas signer de contrat de

⁷ P.ex. : C. Cass. 31.03.2022, N°47/2022, numéro CAS-2021-0039 du registre

travail parce qu'il touchait des indemnités de chômage en France et qu'il n'a jamais travaillé pour le gérant de la société P) Sàrl à ---- ou à -----.

Après avoir indiqué que *« contrairement à ce que l'intimé soutient, le fait pour le gérant de l'appelante d'avoir reconnu lors de cette comparution personnelle des parties qu'il a, par égard envers son voisin, chargé l'intimé de ranger le garage et que l'intimé a consacré 30 heures à cette tâche ponctuelle ne suffit pas à rapporter la preuve de l'existence d'une relation de travail entre les parties, cette tâche pouvant constituer une simple prestation de service »*, la Cour d'appel a analysé plus en détail les pièces versées par S).

Même après avoir constaté que les attestations testimoniales versées étaient irrégulières en leur forme, elle a néanmoins apprécié celle de la sœur de S), E). Les juges d'appel ont noté que ladite attestation *« ne précise pas pendant quelle période l'intimé aurait travaillé pour compte de l'appelante et elle ne permet pas d'établir en quoi aurait réellement consisté le prétendu travail que l'intimé aurait fourni 9 heures par jour.*

En outre, s'il est compréhensible que l'auteur de l'attestation, qui hébergeait l'intimé, peut attester des heures auxquelles ce dernier quittait son domicile le matin et revenait le soir, il ne précise pas pour quelle raison il peut attester que pendant ces périodes l'intimé travaillait auprès de l'appelante dans le cadre d'un contrat de travail ».

La Cour d'appel poursuit son analyse en relevant que le *« montant de la rémunération qui aurait été convenue entre les parties reste inconnu »*.

Concernant les échanges de SMS entre le gérant de la société P) Sàrl et S), les juges d'appels après avoir constaté leur irrégularité en la forme, ont tout de même apprécié leur valeur probante mais sont arrivés à la conclusions que *« hormis les affirmations unilatérales de l'intimé, ils ne rapportent pas la preuve de circonstances permettant de caractériser la conclusion d'un contrat de travail oral entre les parties, respectivement que l'intimé a travaillé comme il l'affirme neuf heures par jour pendant la période qu'il incrimine, et de définir quelle rémunération aurait été convenue en contrepartie de la prestation du travail de l'intimé »*.

Ces constats ont donc amené la Cour d'appel à conclure à l'inexistence d'un contrat de travail entre les deux parties au litige.

Ce raisonnement, qui est fondé sur une appréciation des éléments du dossier, souverainement opérée par les juges d'appel, est juridiquement correct et suffit à soutenir la décision de l'inexistence d'un contrat de travail au sens des articles L.121-1 et suivants du Code du travail.

Il résulte de cette analyse de l'arrêt entrepris que la critique d'une contradiction de motifs n'est pas fondée.

Quant à la deuxième branche du cinquième moyen :

Même s'il est constant que les juges doivent répondre aux conclusions dont ils sont régulièrement saisis⁸, ils ne sont tenus de répondre qu'aux véritables moyens, non aux simples arguments ou allégations ou même aux pièces versées. Aucun doute ne doit subsister sur l'intention de la partie de tirer un moyen du fait qu'elle allègue⁹.

Dans le même ordre d'idées, votre Cour rappelle régulièrement dans le cadre du défaut de motifs, que les juges d'appel ne sont pas tenus d'examiner dans tous les détails l'argumentation développée et les pièces versées¹⁰.

Dans le cas d'espèce, force est de constater que les juges d'appel ont analysé l'ensemble des éléments fournis par les parties au litige à savoir les attestations testimoniales, même irrégulières, les messages SMS échangés entre S) et B) ainsi que le résultat de la comparution personnelle des parties ordonnées en première instance, afin d'assoir leur décision.

Ainsi, la soussignée considère que la motivation des juges d'appel répond de manière suffisante aux moyens exposés par la partie demanderesse en cassation.

Par conséquent, la deuxième branche du cinquième moyen ne saurait être accueillie alors qu'elle ne tend qu'à remettre en cause le pouvoir souverain des juges du fond qui apprécient l'ensemble des éléments de preuve qui leur sont soumis par les parties et qui leur permet, dans le cas d'espèce, de déterminer les éléments de fait nécessaires à la qualification de l'existence ou non d'un contrat de travail.

Quant à la troisième branche du cinquième moyen :

Selon la jurisprudence élaborée par la Cour européenne des droits de l'homme, les décisions judiciaires doivent indiquer de manière suffisante les motifs sur lesquels elles se fondent. L'étendue de ce devoir peut varier selon la nature de la décision et doit s'analyser à la lumière des circonstances particulières de chaque espèce. La Cour n'entend pas interpréter l'obligation de motivation comme imposant au juge une réponse détaillée à chaque argument. Ainsi, la nature de la procédure en cause est susceptible d'influer sur la motivation attendue de la part de la décision qui clôture cette procédure. Dans cette optique, la Cour admet qu'une juridiction supérieure puisse motiver ses décisions de manière succincte, en se bornant à faire sienne la motivation retenue par le premier juge, à la condition toutefois que ladite motivation soit quant à elle adéquate¹¹.

^{8 8} J. et L. BORE, La cassation en matière civile, édition 2015/2016, n° 77.160

⁹ J. et L. BORE, ouvrage précité n°77.171, n° 77.200

¹⁰ Cass. 7 mai 2020, n°67/2020; Cass. 17 novembre 2016, n°88/16

¹¹ Sébastien van Drooghenbroeck, La Convention européenne des droits de l'homme, Trois années de jurisprudence 1999-2001, n° 144, p. 110 ; idem 2002-2004, Volume 1, n° 273, p. 150 ; Vincent Berger, Jurisprudence de la Cour européenne de droits de l'homme, 5^e édition, n° 514, p. 196 ; CEDH, arrêt Garcia Ruiz c/ Espagne du 21 janvier 1999 ; arrêt Jokela c/ Finlande du 21 mai 2002 ; arrêt H.A.L. c/ Finlande du 27 janvier 2004 ; arrêt Taxquet c/Belgique du 13 janvier 2009 et décisions y citées

Dans le cas d'espèce, la Cour d'appel a pris position quant à tous les moyens allégués et les pièces, mêmes irrégulières, versées par les parties pour asseoir sa décision de réformation du jugement de première instance, estimant que les preuves de l'existence d'une relation de travail au sens des articles L.122-1 et suivants du Code du travail n'étaient pas suffisantes.

Elle a pleinement motivé sa décision comme suit :

« Conformément à l'article 1315 du Code civil, celui qui réclame l'exécution d'une obligation doit la prouver. Dans la mesure où il n'existe pas de contrat de travail écrit et que l'existence-même d'une relation de travail entre parties est contestée, il incombe au demandeur de rapporter la preuve du contrat de travail qu'il allègue ainsi que de son contenu.

C'est à juste titre que le tribunal retient que cette preuve peut être rapportée par le salarié par tous moyens. C'est également à bon droit que le jugement précise que l'existence d'un contrat de travail dépend des conditions de fait dans lesquelles l'activité du salarié s'exerce.

Il découle des termes de la requête introductive d'instance, telle que résumée par le tribunal, ainsi que du procès-verbal de la comparution personnelle des parties du 10 décembre 2018 que l'intimé affirme avoir été lié par un contrat de travail à l'appelante du 6 novembre 2017 au 20 décembre 2017 et que pendant cette période, il aurait presté son travail du lundi au samedi à raison de 9 heures par jour, ce qui est contesté.

Lors de la comparution personnelle des parties, le gérant de l'appelante a déclaré que l'intimé ne voulait pas signer de contrat de travail parce qu'il touchait des indemnités de chômage en France et que l'intimé n'a jamais travaillé pour lui à --- ou à -----.

Contrairement à ce que l'intimé soutient, le fait pour le gérant de l'appelante d'avoir reconnu lors de cette comparution personnelle des parties qu'il a, par égard envers son voisin, chargé l'intimé de ranger le garage et que l'intimé a consacré 30 heures à cette tâche ponctuelle ne suffit pas à rapporter la preuve de l'existence d'une relation de travail entre les parties, cette tâche pouvant constituer une simple prestation de service.

E), la soeur de l'intimé atteste que « ich....bestätige dass S) November und Dezember 2017 wohnte bei mir und ich bestätige dass er in der Firma von meinem Nachbarn gearbeitet hatte. In der Firma P) von 6.30 bis 17.30 ».

Indépendamment du fait que cette attestation testimoniale est irrégulière au niveau de sa forme parce qu'elle ne mentionne pas que son auteur a conscience qu'elle est destinée à être produite en justice et qu'il s'expose à des sanctions pénales en cas de fausse attestation, ladite attestation n'est en plus pas pertinente. En effet, elle ne précise pas pendant quelle période l'intimé aurait travaillé pour compte de l'appelante et elle ne permet pas d'établir en quoi aurait réellement consisté le prétendu travail que l'intimé aurait fourni 9 heures par jour.

En outre, s'il est compréhensible que l'auteur de l'attestation, qui hébergeait l'intimé, peut attester des heures auxquelles ce dernier quittait son domicile le matin et revenait le soir, il ne précise pas pour quelle raison il peut attester que pendant ces périodes l'intimé travaillait auprès de l'appelante dans le cadre d'un contrat de travail.

Le montant de la rémunération qui aurait été convenue entre les parties reste inconnu.

Concernant l'attestation testimoniale de R), qui n'est pas régulière en la forme, ainsi que les échanges de SMS entre l'intimé et B) - pièces toutes rédigées dans une langue étrangère non officielle -, ces pièces sont versées ensemble avec une traduction libre. Or, aucun cachet d'une société de traduction n'est apposé sur les pages-mêmes reprenant les traductions et celles-ci ne sont pas numérotées à l'aide du numéro 200114, qui correspond au numéro des documents dont le traducteur _____ certifie avoir vérifié la traduction.

Ces pièces ne sont donc pas probantes.

Les échanges de SMS entre le gérant de l'appelante et l'intimé ne sont pas plus probants dans la mesure où hormis les affirmations unilatérales de l'intimé, ils ne rapportent pas la preuve de circonstances permettant de caractériser la conclusion d'un contrat de travail oral entre les parties, respectivement que l'intimé a travaillé comme il l'affirme neuf heures par jour pendant la période qu'il incrimine, et de définir quelle rémunération aurait été convenue en contrepartie de la prestation du travail de l'intimé.

Si le gérant de l'appelante a reconnu que l'intimé a presté une tâche unique pour une rémunération forfaitaire de 400 euros, c'est à tort que le tribunal s'est fondé sur ce forfait pour en déduire et chiffrer une rémunération mensuelle.

Faute d'éléments de preuve suffisants, l'intimé n'a pas rapporté la preuve de l'existence d'un contrat de travail entre les parties et qu'il est en droit de prétendre au paiement d'un salaire horaire de 13,33 euros au titre d'un quantum de 240 heures qu'il aurait prestées pour l'appelante dans le cadre d'une relation de travail. »

Dans les circonstances données, les juges d'appel ont suffisamment motivé leur décision sans encourir le reproche allégué.

La dernière branche du cinquième moyen n'est partant pas fondée.

Quant au sixième moyen de cassation

Le sixième moyen de cassation est tiré « de la violation de l'article 4 du Code civil,

En ce que la Cour d'appel dans son arrêt du 18 mars 2021 a décidé que les éléments de preuve du demandeur en cassation seraient insuffisants, sans ordonner une enquête

pour entendre plus en détail les témoins, et leur demander justement les précisions dont les premiers juges constataient l'absence, et sans ordonner une nouvelle comparution personnelle des parties,

Alors que d'après l'article 4 du Code civil, le juge qui refusera de juger, sous prétexte du silence, de l'obscurité ou de l'insuffisance de la loi, pourra être poursuivi comme coupable de déni de justice. »

La soussignée se rapporte à la sagesse de votre Cour en ce qui concerne la recevabilité du moyen au regard de l'article 10 nouveau de la loi modifiée du 18 février 1885 précitée.

La demanderesse en cassation reproche à la Cour d'appel un déni de justice au sens de l'article 4 du Code civil, au motif qu'elle aurait refusé de qualifier la relation entre S) et la société P) Sàrl de contrat de travail à durée, et ce en raison de l'absence de preuves permettant « *de caractériser la conclusion d'un contrat de travail oral entre les parties, respectivement que l'intimé a travaillé comme il l'affirme neuf heures par jour pendant la période qu'il incrimine, et de définir quelle rémunération aurait été convenue en contrepartie de la prestation du travail de l'intimé* »¹².

L'article 4 du Code civil dispose que « *le juge qui refusera de juger, sous prétexte du silence, de l'obscurité ou de l'insuffisance de la loi, pourra être poursuivi comme coupable de déni de justice.* » selon la procédure de la prise à partie prévue aux articles 639 et suivants du Nouveau Code de procédure civile.

L'article 4 précité sanctionne donc le refus du juge de juger sous prétexte du silence, de l'obscurité ou de l'insuffisance de la loi. Cet article reprend et précise le devoir fait au juge de trancher les litiges que lui soumettent les particuliers.

L'article 61 du NCPC pose la règle fondamentale selon laquelle « *le juge tranche le litige conformément aux règles de droit qui lui sont applicables* ». Contraint de trancher en application des règles de droit, quels que soient les doutes qui planent sur la réalité des faits allégués, le juge ne peut pas se dérober à sa mission en invoquant les incertitudes qui affectent le sens des règles. Il est tenu au titre de l'article 4 du Code civil à leur interprétation¹³.

En l'espèce la Cour d'appel n'a pas refusé de statuer ni de se prononcer sur la demande mais a simplement rejeté les prétentions de la demanderesse en cassation estimant que les éléments de preuve apportés n'étaient pas suffisants afin de qualifier la relation entre S) et la société P) Sàrl de véritable relation de travail au sens des article L.121-1 et suivants du Code du travail.

Le moyen est donc à rejeter comme non fondé.

¹² Arrêt attaqué, page 7

¹³ Jurisclasseur civil, article 4, Fasc. Unique : Devoir juridictionnel et droit à la Protection juridictionnelle, No 8 et ss

Conclusion :

Le pourvoi est recevable mais il est à rejeter.

Pour le Procureur général d'État
L'avocat général

Isabelle JUNG