

Texte pseudonymisé

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

Arrêt N° 3/24 - III – TRAV

Exempt - appel en matière de droit du travail.

Audience publique du onze janvier deux mille vingt-quatre.

Numéro CAL-2021-00916 du rôle

Composition:

Alain THORN, président de chambre,
Anne-Françoise GREMLING, conseiller,
Marc WAGNER, conseiller,
Isabelle HIPPERT, greffier.

Entre :

la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) s.à r.l. (anciennement SOCIETE2.) s.à r.l.), établie et ayant son siège social à L-ADRESSE1.), représentée par son gérant actuellement en fonctions,

appelante aux termes d'un exploit de l'huissier de justice suppléant Luana COGONI, en remplacement de l'huissier de justice Véronique REYTER d'Esch-sur-Alzette, du 3 mai 2021,

intimée sur appel incident,

comparant par la société en commandite simple KLEYR GRASSO s.e.c.s., inscrite sur la liste V du tableau de l'Ordre des avocats du Barreau de Luxembourg, établie et ayant son siège social à L-2361 Strassen, 7, rue des Primeurs, représentée aux fins de la présente procédure par Maître Sandra RAPP, avocat à la Cour, demeurant professionnellement à la même adresse.

et :

PERSONNE1.), demeurant à D-ADRESSE2.),

intimée aux fins du susdit exploit COGONI,

appelante par incident,

comparant par Maître Virginie BROUNS, avocat à la Cour, demeurant à Luxembourg.

LA COUR D'APPEL :

Saisi le 22 novembre 2019 d'une requête déposée par PERSONNE1.) tendant notamment à voir dire pour droit que sa relation contractuelle avec la société à responsabilité limitée SOCIETE2.), actuellement dénommée SOCIETE1.), est à qualifier de contrat de travail et à la condamnation de celle-ci à lui payer un certain montant à titre d'arriérés de salaire, le tribunal du travail de Luxembourg, par jugement contradictoire du 18 mars 2021, après s'être déclaré compétent pour connaître de la demande et déclaré irrecevable pour cause de prescription la demande en paiement d'arriérés de salaire pour la période antérieure au 22 novembre 2016, a dit que les parties étaient liées par un contrat de travail et a fait droit à la demande en paiement pour le montant de 31.320,12 euros.

PERSONNE1.) s'est encore vu accorder une indemnité de procédure de 250 euros.

Pour statuer ainsi, la juridiction du travail de première instance, a entre autres retenu :

- qu'il est de principe que l'existence d'une relation de travail salariée ne dépend ni de la volonté exprimée par les parties, ni de la dénomination qu'elles ont donnée à leur convention, mais des circonstances de fait dans lesquelles est exercée l'activité du travailleur,
- qu'il résulte des éléments du dossier que la convention que les parties ont nommé « *Ausbildungsvertrag* », constitue en réalité un contrat stage de formation alors qu'il ne rentre pas dans les prévisions de l'article L.111-1 du Code du travail qui définit le contrat d'apprentissage,

- que si le stage a été détourné de son objet, notamment en l'absence de formation ou parce que le stagiaire a été traité comme un salarié ordinaire, il y a lieu de requalifier le stage en contrat de travail,
- qu'en l'espèce, il résulte des attestations testimoniales concordantes, versées aux débats, que PERSONNE1.) a été affectée à des tâches demandant un rendement comparable à celui d'un travail normal, assimilable à celui d'un salarié affecté de façon permanente à la société défenderesse et que dès lors, la convention de stage n'est pas régulière et a été détournée de son objet,
- qu'il y a dès lors lieu de constater que les parties étaient liées en réalité par un contrat de travail.

La société à responsabilité limitée SOCIETE1.) a relevé appel de ce jugement par exploit d'huissier du 3 mai 2021.

Elle soutient qu'en vertu du règlement 1396/2007 du Parlement européen et du Conseil du 13 novembre 2007 relatif à la signification et à la notification dans les États membres des actes judiciaires et extrajudiciaires en matière civile ou commerciale, la signification de l'acte d'appel est réputée faite à la date de l'accomplissement des formalités prévues à ces fins par l'huissier luxembourgeois, pour conclure que l'appel a été interjeté endéans le délai légal.

Elle fait valoir que PERSONNE1.) travaillait chez elle dans le cadre d'un contrat d'apprentissage et qu'elle était encadrée par un formateur. Elle nie l'existence d'un contrat de travail entre parties et estime qu'il appartient à l'intimée de rapporter la preuve de son existence. Elle considère à cet égard que les éléments versés aux débats par l'intimée sont insuffisants pour l'établir.

Elle soutient que, même à supposer que le contrat d'apprentissage n'ait pas été valablement conclu, ce dernier ne saurait cependant être requalifié en contrat de travail, à défaut de disposition légale en ce sens.

Elle sollicite une indemnité de procédure de 2.000 euros pour les deux instances.

PERSONNE1.) considère que l'appelante n'établit pas qu'elle aurait signifié l'acte d'appel dans le délai légal.

Elle fait valoir que, contrairement au but visé par la formation, l'appelante l'aurait traitée comme une personne expérimentée en lui confiant 150 clients, sans lui adjoindre un interlocuteur-formateur, et en la faisant travailler à temps plein aux mêmes horaires et avec les mêmes conditions que les autres salariés.

Elle estime que l'appelante n'apporte aucune preuve de l'existence d'un contrat d'apprentissage valable, ni un élément de fait ou de droit permettant de contester valablement l'appréciation des juges de première instance.

Elle aurait été tenue de respecter les horaires de travail définis et imposés par l'appelante et aurait dû s'adapter aux besoins de l'entreprise.

Elle considère qu'il appartient aux juridictions d'interpréter les contrats conclus entre parties afin de leur restituer leur véritable nature juridique.

Elle requiert, aux termes du dispositif de ses conclusions, une indemnité de procédure de 2.500 euros pour la première instance – en relevant appel incident du jugement déféré sur ce point – et de 2.500 euros pour l'instance d'appel.

Appréciation de la Cour

Aux termes de l'article 9, point 2, du règlement 1393/2007 du Parlement européen et du Conseil du 13 novembre 2007 relatif à la signification et à la notification dans les États membres des actes judiciaires et extrajudiciaires en matière civile ou commerciale (abrogé entretemps et remplacé par le règlement (UE) 2020/1784 du Parlement européen et du Conseil du 25 novembre 2020, mais encore applicable au jour de l'acte d'appel), « *lorsque, conformément à la législation d'un État membre, un acte doit être signifié ou notifié dans un délai déterminé, la date à prendre en considération à l'égard du requérant est celle fixée par la législation de cet État membre* ».

En application de cette disposition, la date de signification d'un acte d'appel est à apprécier suivant la législation luxembourgeoise.

Conformément à l'article 156, paragraphe (2), du Nouveau code de procédure civile, à l'égard des personnes domiciliées ou résidant à l'étranger, la signification de l'acte d'appel est réputée faite à la date à laquelle l'huissier de justice luxembourgeois a remis une copie de l'acte à la poste aux fins de transmission à l'entité requise à l'étranger chargée d'assurer la remise au destinataire.

En l'occurrence, comme l'acte d'appel a été introduit dans la forme de la loi et remis à la poste par l'huissier de justice pour transmission le 3 mai 2021, soit endéans le délai légal d'appel de 40 jours, prévu à l'article 571 dudit code, à compter du jour de la notification du jugement de première instance, soit le 24 mars 2021, l'appel principal de la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) contre le jugement du 18 mars 2021 est recevable.

Il en est de même de l'appel incident.

La Cour constate que le jugement déferé n'est pas entrepris en ce qu'il a déclaré irrecevable, pour cause de prescription, la demande en paiement d'arriérés de salaire pour la période antérieure au 22 novembre 2016.

PERSONNE1.) est entrée au service de la société à responsabilité limitée SOCIETE2.), actuellement dénommée SOCIETE1.), sur base d'un contrat de droit allemand (« *Ausbildungsvertrag* ») signé en date du 21 juillet 2015.

Le tribunal du travail a rappelé à juste titre que l'existence d'une relation de travail salariée ne dépend ni de la volonté exprimée par les parties, ni de la dénomination qu'elles ont donnée à leur convention, mais des circonstances de fait dans lesquelles est exercée l'activité du travailleur.

C'est encore à bon droit que la juridiction de première instance a considéré que les parties ont, en réalité, conclu un contrat de stage de formation, après avoir examiné l'objet du contrat du 21 juillet 2015.

En principe, le stage en entreprise, bien que constituant une mise en situation de travail ne donne pas lieu à la conclusion d'un contrat de travail.

En effet, la finalité première d'un stage est celle d'une mise en situation en milieu professionnel, au cours de laquelle l'étudiant acquiert des compétences professionnelles et met en œuvre les acquis de sa formation théorique en vue d'obtenir un diplôme et de favoriser son insertion professionnelle.

Cependant, s'il s'avère que le stage a été détourné de son objet, notamment en l'absence de formation ou parce que le stagiaire a été traité comme un salarié ordinaire, il y a lieu de requalifier le stage en contrat de travail.

Admettre une impossibilité de requalification, comme le soutient l'appelante, serait faire fi des dispositions d'ordre public protectrices édictées en faveur du salarié et prévues à l'article L.010-1 du Code du travail, notamment en ce qui concerne le salaire social minimum.

C'est à celui qui se prévaut de l'existence d'un contrat de travail qu'il appartient d'en rapporter la preuve.

PERSONNE1.), verse, à l'appui de ses affirmations, notamment ses fiches de salaire et quatre attestations testimoniales.

Les fiches de salaire de l'intimée mentionnent que celle-ci est occupée en qualité de « *Sport und Fitnesskaufmann* ». Elles établissent que l'intimée a travaillé à temps plein pendant toute la période du stage de septembre 2015 à mars 2019.

Dans son attestation, PERSONNE2.) déclare notamment ce qui suit : « *Je sais qu[e PERSONNE1.)] ne travaillait jamais le lundi. Cependant, elle travaillait de mardi à vendredi 10 heures. Il y avait des jours où elle commençait à 8.00 et terminait à 20.00 heures. Elle avait bien sûr deux heures de pause. A mon avis elle faisait le même travail qu'un employé avec un contrat à durée indéterminée puisqu'elle avait ses propres clients.* »

Les horaires de travail sont confirmés par les déclarations de PERSONNE3.) qui précise que l'intimée a encore travaillé une à deux fois par mois un samedi.

PERSONNE4.) atteste que : « *Frau PERSONNE1.) war als studentische Auszubildende beschäftigt. Ihre Arbeitszeit umfasste 40 Wochenstunden. Im Rahmen ihrer Arbeitstätigkeit betreute sie ca 150 Kunden im Bereich der Trainingsbetreuung. Durch die Geschäftszeiten des Fitnessclubs Lean 4Health musste Frau PERSONNE1.) auch in regelmäßigen Abständen Samstags arbeiten. Ihr Arbeitsfeld hatte viele Gemeinsamkeiten mit denen eines Festangestellten. Aufgrund ihres Studiums war Frau PERSONNE1.) ca 20 Tage im Jahr in Saarbrücken zum Präsenzunterricht und wurde für diese Zeit von der Arbeit freigestellt bzw jeder Studien/Unterrichtstag wurde mit 8 Stunden berechnet.* »

PERSONNE4.), qui suivant le contrat du 21 juillet 2015 était le responsable de la formation de l'intimée (« *Verantwortlicher Ausbilder* »), ne dit pourtant mot sur une éventuelle formation pratique spécifique de l'intimée au sein de l'entreprise.

PERSONNE5.) confirme que PERSONNE1.) travaillait 40 heures par semaine et qu'elle était « *die meiste Zeit im Betrieb* » et seulement pendant 21 sur 182 semaines à l'université.

Sur base des attestations testimoniales précitées, la Cour approuve le tribunal du travail d'avoir retenu que PERSONNE1.) a été affectée à des tâches normales dans des conditions similaires à celles d'un salarié affecté de façon permanente à l'entreprise.

Force est encore de constater que l'appelante ne précise pas en quoi aurait consisté la formation pratique spécifique dont aurait dû bénéficier l'intimée. Elle ne spécifie pas les tâches à finalité éducative et de formation qui auraient été assignées à l'étudiante et qui auraient été destinées à préparer l'examen final, alors pourtant qu'elle reconnaît l'existence d'une telle obligation dans ses conclusions.

En l'absence de toute preuve d'une formation et l'intimée ayant été traitée comme un salarié ordinaire, la Cour retient, à l'instar des juges du premier degré, qu'en l'occurrence la convention de stage a été détournée de son objet et que les parties étaient liées, en réalité, par un contrat de travail.

Il s'ensuit que c'est à bon droit que l'appelante a été condamnée à des arriérés de salaire de 31.320,12 euros, équivalant à la somme des différences entre le montant reçu chaque mois par l'intimée à titre de salaire et celui du salaire social minimum, ledit montant n'ayant par ailleurs fait l'objet d'aucune critique.

Le jugement est dès lors à confirmer sur ces points.

Au vu de l'issue du litige, la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) est à débouter de sa demande en allocation d'une indemnité de procédure.

Comme il serait inéquitable de laisser à charge de PERSONNE1.) l'entière des sommes exposées non comprises dans les dépens, il convient de confirmer le jugement entrepris en ce qu'il a condamné l'employeur à lui payer une indemnité de procédure de 250 euros pour la première instance.

Sur base du même motif et au vu des circonstances de l'affaire et des soins qu'elle a requis, la demande de l'intimée en allocation d'une indemnité de procédure pour l'instance d'appel est à déclarer fondée pour le montant de 1.500 euros.

PAR CES MOTIFS :

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

déclare les appels principal et incident recevables,

les dit non fondés et en déboute,

confirme le jugement déferé,

dit non fondée la demande de la société à responsabilité limitée SOCIETE1.)
en obtention d'une indemnité de procédure et en déboute,

dit fondée la demande de PERSONNE1.) en obtention d'une indemnité de
procédure pour l'instance d'appel jusqu'à concurrence du montant de 1.500
euros,

condamne la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) à payer à
PERSONNE1.) une indemnité de procédure de 1.500 euros pour l'instance
d'appel,

condamne la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) aux frais et dépens
de l'instance d'appel.

La lecture du présent arrêt a été faite en la susdite audience publique par
Monsieur le président de chambre Alain THORN, en présence du greffier
Isabelle HIPPERT.