

Texte pseudonymisé

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

Arrêt N° 34/24 - III – TRAV

Exempt - appel en matière de droit du travail.

Audience publique du vingt-neuf février deux mille vingt-quatre.

Numéro CAL-2023-00141 du rôle

Composition:

Alain THORN, président de chambre,
Marc WAGNER, conseiller,
Françoise WAGENER, conseiller,
Isabelle HIPPERT, greffier.

Entre :

PERSONNE1.), demeurant à L-ADRESSE1.),

appelante aux termes d'un exploit de l'huissier de justice suppléant Kelly FERREIRA SIMOES, en remplacement de l'huissier de justice Frank SCHAAL de Luxembourg, du 22 août 2022,

intimée sur appel incident,

comparant par Maître Yves ALTWIES, avocat à la Cour, demeurant à Luxembourg,

et :

1) PERSONNE2.), demeurant à L-ADRESSE2.), ayant exercé l'activité de podologue sous la dénomination SOCIETE1.) à L-ADRESSE3.),

intimé aux fins du susdit exploit FERREIRA SIMOES,

appelant par incident,

comparant par la société à responsabilité limitée MOLITOR - Avocats à la Cour s.à r.l., inscrite sur la liste V du tableau de l'Ordre des Avocats du barreau de Luxembourg, établie et ayant son siège social à L-2763 Luxembourg, 8, rue Sainte Zithe, représentée aux fins de la présente instance par Maître Michel MOLITOR, avocat à la Cour, demeurant à Luxembourg.

LA COUR D'APPEL:

Saisi le 26 novembre 2019 d'une requête déposée par PERSONNE1.) tendant à voir requalifier les contrats de collaboration conclus en date des 2 mars 2009 et 16 janvier 2016 avec PERSONNE2.), ayant exercé une activité de podologue sous la dénomination « SOCIETE1.) », en contrats de travail et la résiliation intervenue en date du 26 juin 2019 en licenciement avec préavis, ainsi qu'à voir dire que ce licenciement est abusif et à voir condamner PERSONNE2.) à lui payer diverses indemnités de ce chef, le tribunal du travail de Luxembourg, par jugement contradictoire du 24 juin 2022, s'est déclaré incompétent *ratione materiae* pour connaître de la demande, a dit non fondées la demande d'PERSONNE1.) en allocation d'une indemnité de procédure et celle de PERSONNE2.) en obtention d'une indemnité pour procédure abusive et vexatoire, tout en condamnant PERSONNE1.) au paiement d'une indemnité de procédure de mille euros à la partie adverse.

Pour statuer ainsi, la juridiction du travail de première instance, a notamment retenu que *« s'il est de principe que les juridictions doivent restituer au contrat conclu entre parties sa véritable nature juridique en analysant les différents critères caractéristiques du contrat de travail, il en va autrement lorsque, comme en l'espèce, les parties ont formellement entendu exclure l'existence entre elles d'un contrat de travail »*.

La demande de PERSONNE2.) en obtention d'une indemnité pour procédure abusive et vexatoire a été rejetée au motif qu'il n'est pas établi qu'PERSONNE1.) ait agi de manière intempestive, avec une légèreté blâmable ou de mauvaise foi.

PERSONNE1.) a interjeté appel du susdit jugement par exploit d'huissier du 22 août 2022.

Elle demande en ordre principal que le jugement entrepris soit déclaré nul et de nul effet pour défaut ou manque de motivation, pour se baser sur des motifs contradictoires, pour manque d'objectivité ou d'impartialité, pour violation des règles d'ordre public et du principe de sécurité juridique et pour n'avoir pas correctement analysé ses moyens de fait et de droit.

Elle considère que c'est à tort que le tribunal du travail a décliné sa compétence, alors que les conditions permettant une requalification du contrat litigieux en contrat de travail sont remplies en l'espèce.

Elle fait notamment valoir que ce contrat lui imposait les heures de travail, que la prise de ses congés était encadrée et que ceux-ci étaient limités à 25 jours par an, à l'instar des salariés sous contrat de travail.

Elle signale que la convention de collaboration litigieuse renferme de nombreuses contradictions, qu'elle ne disposait pas de clientèle propre et que l'intimé encaissait en tout temps directement l'argent des clients du « SOCIETE1.) ».

Elle conclut en conséquence, à titre subsidiaire, à voir dire que le tribunal du travail était compétent pour connaître du litige et demande à être relevée « *de toutes condamnations intervenues* »

Elle réclame encore une indemnité de procédure de 2.500 euros par instance.

PERSONNE2.) conclut à l'irrecevabilité de l'appel d'PERSONNE1.) en l'absence de preuve d'une signification régulière de l'acte d'appel à l'ÉTAT DU GRAND-DUCHÉ DE LUXEMBOURG, pris en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'emploi (ci-après « l'ÉTAT »), au motif que le litige l'opposant à cette dernière et l'ÉTAT constitue un litige indivisible, qui requiert une solution unique.

Quant aux moyens d'appel formulés, l'intimé estime que le jugement entrepris est motivé à suffisance de droit, qu'il ne comporte aucune contradiction dans sa motivation et que l'appelante n'avance aucun élément quelconque de nature à démontrer une absence d'objectivité ou d'impartialité de la part de la juridiction de première instance.

Il fait valoir que les termes de l'article 1.2. du contrat de collaboration seraient clairs, excluant de manière non équivoque la requalification en contrat de travail et l'existence d'un lien de subordination entre parties.

Il souligne que la volonté des parties d'exclure tout lien de subordination serait encore caractérisée dans les faits par un faisceau d'indices concordants, à savoir l'exercice autonome de la pratique professionnelle d'PERSONNE1.) auprès d'une clientèle personnelle, l'organisation indépendante par celle-ci de ses plannings (rendez-vous, horaires et congés) et la facturation directe par l'appelante de ses prestations aux clients.

Les affirmations en sens contraire de l'appelante sont contestées.

L'intimé considère encore que le fait que le contrat de collaboration renferme une clause de non-concurrence, une période d'essai, une clause de confidentialité, une clause d'exclusivité, ainsi que l'obligation pour l'appelante de l'informer de son absence pour cause de maladie et de porter une tenue correcte, ne démontrerait en aucun cas l'existence d'un quelconque lien de subordination.

Il demande en conséquence la confirmation du jugement entrepris. Dans l'hypothèse où la Cour devait réformer celui-ci en retenant la compétence matérielle des juridictions du travail pour connaître de la demande, l'intimé sollicite le renvoi du litige par-devant le tribunal du travail, autrement composé, pour qu'il se prononce sur le fond du litige.

Il réclame encore une indemnité pour procédure abusive et vexatoire de 5.000 euros – en interjetant appel incident du jugement déféré sur ce point – des indemnités de procédure de respectivement 2.500 euros pour la première instance – par réformation du jugement entrepris – et de 2.500 euros pour l'instance d'appel.

Appréciation de la Cour

La recevabilité des appels

Il ne résulte pas du dossier soumis à la Cour que l'acte d'appel ait été signifié régulièrement à l'ÉTAT, mis en intervention en première instance et y ayant sollicité, suivant les énonciations du jugement déféré, la condamnation de « l'employeur », pour autant qu'il s'agisse de la partie mal fondée au litige, au

remboursement du montant de 72.419,62 euros à titre d'indemnités de chômage versées à PERSONNE1.).

A cinq reprises (en date des 14 février, 16 mars, 10 mai, 22 juin et 7 juillet 2023), la Cour a demandé au mandataire de l'appelante de l'informer si l'acte d'appel du 22 août 2022 a été signifié à l'ÉTAT et de verser, le cas échéant, la constitution d'avocat de ce dernier.

Alors qu'aucune suite n'y a été donnée, l'avocat de l'appelante a été prié de se présenter à l'audience du 19 septembre 2023.

Celui-ci ne s'y est pas présenté.

Dans la mesure où l'article L.521-4, paragraphe (7), du Code de travail permet la mise en intervention de l'ÉTAT à tout moment, en première instance ou en instance d'appel, jusqu'au jugement sur le fond, le défaut de mise en intervention de l'ÉTAT par l'acte d'appel n'entraîne ni la nullité de celui-ci, ni l'irrecevabilité de l'appel.

La finalité de cette mise en intervention est en effet de mettre la juridiction de travail en mesure de prononcer une décision conforme aux paragraphes (5) et (6) dudit article, aux termes desquels, le jugement ou l'arrêt a l'obligation de condamner la partie mal fondée au litige au remboursement, total ou partiel, des indemnités de chômage touchées par le salarié.

La juridiction saisie n'est donc tenue d'ordonner la mise en intervention de l'ÉTAT qu'au cas où, au vu des éléments du dossier, un remboursement d'indemnités de chômage est à envisager.

Le moyen d'irrecevabilité soulevé est dès lors à rejeter.

L'appel interjeté le lundi 22 août 2022 par PERSONNE1.) contre le jugement du 24 juin 2022 est recevable pour avoir été introduit dans les délais et forme de la loi, le jugement entrepris ne lui ayant pas été valablement notifié (le certificat de notification indique à cet égard : « *n'habite plus à l'adresse indiquée* »).

Il en est de même de l'appel incident.

Les moyens de nullité

Une décision judiciaire est régulière en la forme dès qu'elle comporte une motivation, expresse ou implicite, sur le point considéré (cf. à titre d'exemple : Cass. 14 décembre 2023, n° 141/2023 pénal, numéro CAS-2023-00044 du

registre ; Cass. 11 janvier 2024, n° 09/2024, numéro CAS-2023-00054 du registre).

Les juges ne sont par ailleurs pas tenus de suivre les parties dans le détail de leur argumentation (cf. Cass. 11 janvier 2024, n° 08/2024, numéro CAS-2023-00032 du registre).

En l'occurrence, le tribunal du travail, qui avait à toiser en premier lieu la question de savoir si le contrat de collaboration conclu entre parties est à requalifier en contrat de travail, a motivé à suffisance de droit sa décision en se référant à l'article 1.2 du contrat conclu entre parties, excluant l'existence d'un contrat de travail et d'un lien de subordination, ainsi qu'à l'article 1134 du Code civil, et en retenant, entre autres, *« s'il est de principe que les juridictions doivent restituer au contrat conclu entre parties sa véritable nature juridique en analysant les différents critères caractéristiques du contrat de travail, il en va autrement lorsque, comme en l'espèce, les parties ont formellement entendu exclure l'existence entre elles d'un contrat de travail »* et qu' *« en tout état de cause, PERSONNE1.) n'établit pas l'existence d'un lien de subordination à l'égard de PERSONNE2.), les autres clauses du contrat ne permettant pas d'y conclure »*.

Le grief tiré de la contradiction de motifs, équivalant à un défaut de motifs, ne peut être retenu que si les motifs incriminés sont contradictoires à un point tel qu'ils se détruisent et s'annihilent réciproquement, aucun ne pouvant être retenu comme fondement de la décision (cf. Cass. 11 janvier 2024, n° 05/2024, numéro CAS-2023-00045 du registre).

Contrairement aux affirmations de l'appelante, le jugement déféré ne contient pas de motifs contradictoires.

Le tribunal du travail, après avoir rappelé les principes généralement applicables pour déterminer l'existence d'un contrat de travail, affirme – sans se contredire – que ces principes sont à écarter en présence d'une clause contractuelle excluant la qualification de contrat de travail.

Les références malencontreuses à deux reprises à « un contrat de travail » (page 5, alinéas 9 et 11 du jugement) sont, sans nul doute, le fruit d'inadvertances et constituent dès lors de simples erreurs de rédaction, dont la nature se révèle aisément à la seule lecture de la décision.

L'appelante n'avance aucun argument de nature à démontrer un manque d'objectivité ou d'impartialité de la juridiction de première instance.

Le seul rejet de ses moyens n'est pas concluant à cet égard.

Les griefs de violation « *des règles d'ordre public* », du « *principe général de sécurité juridique* » et d'analyse incorrecte des moyens de fait et de droit soulevés, ont trait à des vices de fond d'une décision judiciaire et ne sont pas susceptibles de conduire à l'annulation d'un jugement, mais conduisent, s'ils sont avérés, à sa réformation (cf. Cass. 14 décembre 2023, n° 141/2023 pénal, numéro CAS-2023-00044 du registre).

Il s'ensuit que le jugement n'encourt pas l'annulation.

L'existence d'un contrat de travail entre parties

Suivant « contrat de collaboration » du 1^{er} janvier 2016, PERSONNE1.) a été engagée par PERSONNE2.) en qualité de podologue indépendant pour la réalisation de services au sein du « SOCIETE1.) ».

La compétence exceptionnelle attribuée par l'article 25 du Nouveau code de procédure civile aux juridictions du travail se limite à la connaissance des contestations qui s'élèvent, d'une part, entre les employeurs et, d'autre part, leurs salariés, relatives notamment aux contrats de travail et aux contrats d'apprentissage y compris les contestations survenant après que l'engagement a pris fin.

Le contrat de travail est défini 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 rémunération. Pour qu'il y ait rapport de subordination juridique, il faut que le contrat place le salarié sous l'autorité de son employeur qui lui donne des ordres concernant l'exécution de la prestation du travail, en contrôle l'accomplissement et en vérifie les résultats.

La juridiction de première instance a utilement rappelé que l'existence d'une relation de travail ne dépend ni de la volonté exprimée par les parties, ni de la dénomination ou de la qualification qu'elles ont donnée à leur convention, mais des conditions de fait dans lesquelles s'exerce l'activité du travailleur et que la preuve de la relation de travail et de ses éléments caractéristiques peut résulter d'un ensemble d'éléments qui constituent des présomptions précises et concordantes faisant conclure à l'existence d'un lien de subordination.

Il est de principe que les juridictions doivent restituer au contrat conclu entre parties sa véritable nature juridique en analysant les différents critères caractéristiques du contrat de travail.

La Cour ne saurait cependant suivre le tribunal du travail en ce qu'il a considéré que ce principe ne s'applique pas lorsque les parties ont, dans leur convention, formellement exclu l'existence entre elles d'un contrat de travail sous peine de vider ce principe de sa substance.

Contrairement à l'argumentation de l'intimé, il ne peut être retenu que la (supposée) volonté commune des parties, exprimée par des dispositions claires, précises et non-équivoques au contrat litigieux, puisse, en application de l'article 1134 du Code civil, mettre en échec les dispositions d'ordre public régissant la convention de travail.

La stipulation contractuelle figurant à l'article 1.2 du contrat conclu entre parties n'exclut dès lors pas *ipso facto* l'existence d'un contrat de travail entre parties.

Il appartient à celui qui se prévaut de l'existence d'un contrat de travail d'en établir l'existence.

PERSONNE1.) n'a fait verser, en instance d'appel, aucune pièce.

Il découle notamment de l'attestation testimoniale de PERSONNE3.), produite aux débats par l'intimé, que les podologues exerçant au sein du « SOCIETE1.) » avaient leurs propres patients, qu'ils n'ont pas reçu d'instructions de la part de PERSONNE2.), que ce dernier ne contrôlait pas leurs prestations, qu'ils s'occupaient en toute indépendance de leurs patients en agençant leurs plannings en toute liberté et qu'ils choisissaient leurs congés à leur guise.

Il ressort encore du dossier soumis à la Cour qu'PERSONNE1.) avait souscrit une assurance professionnelle, qu'elle était immatriculée au registre de commerce et des sociétés en tant que « *commerçant personne physique* » pour un commerce de « *podologue* », qu'elle était titulaire d'une autorisation d'établissement pour cette activité, qu'elle était inscrite au rôle artisanal de la Chambre des métiers, qu'elle disposait d'un agrément comme podologue par l'assurance maladie/assurance-accidents, qu'elle disposait d'un numéro de TVA propre et qu'elle établissait ses propres factures.

Face à ces constatations, force est de constater que l'appelante n'a pas établi qu'elle se serait trouvée dans un lien de subordination envers l'intimé.

Au contraire, il est permis de conclure, au vu des éléments ci-avant cités, que l'appelante a agi en tant que podologue indépendante et fourni, sous sa

responsabilité, des prestations de service de podologie et de pédicure auprès d'une clientèle qui lui était propre.

Le contrat litigieux ne peut donc être qualifié de contrat de travail.

Le tribunal du travail est dès lors à confirmer, quoique pour d'autres motifs, en ce qu'il s'est déclaré incompétent *ratione materiae* pour connaître des demandes formulées par l'appelante.

L'appel principal sur ce point est partant à rejeter comme non fondé.

La demande de PERSONNE2.) en obtention d'une indemnité pour procédure abusive et vexatoire

La juridiction de première instance a correctement rappelé les principes gouvernant la sanction des excès procéduraires, précisant notamment que « *l'exercice d'une action en justice ne dégénère en faute pouvant donner lieu à des dommages et intérêts que s'il constitue un acte de malice ou de mauvaise foi ou, au moins, une erreur grossière équipollente au dol ou si le demandeur a agi avec une légèreté blâmable* », qu' « *il convient de sanctionner, non pas le fait d'avoir exercé à tort une action en justice ou d'y avoir résisté injustement – puisque l'exercice d'une action en justice est libre – mais uniquement le fait d'avoir abusé de son droit en commettant une faute indépendante du seul exercice des voies de droit* » et « *que ne constitue pas un acharnement judiciaire, l'opiniâtreté à défendre sa thèse devant les juridictions et de montrer de l'obstination à vouloir que ses droits – ou du moins ce que l'on considère comme tels – soient reconnus légitimes* ».

Elle a par la suite rejeté à juste titre la demande de PERSONNE2.) en obtention d'une indemnité pour procédure abusive et vexatoire en considérant qu'il n'est pas établi qu'PERSONNE1.) ait agi de manière intempestive, avec une légèreté blâmable ou de mauvaise foi.

L'appel incident sur ce point est partant à rejeter comme non fondé.

Les indemnités de procédure

Comme PERSONNE1.) succombe dans ses prétentions et devra supporter la charge des dépens, ses demandes en obtention d'indemnités de procédure doivent être rejetées, tant pour la première instance - par confirmation du jugement entrepris - que pour l'instance d'appel.

Comme il serait inéquitable de laisser à charge de PERSONNE2.) l'entière des sommes exposées non comprises dans les dépens en instance d'appel, il convient de confirmer le jugement entrepris en ce qu'il a condamné l'appelante à lui payer une indemnité de procédure de 1.000 euros pour la première instance. Ce montant est justifié au regard des circonstances de l'affaire et des soins qu'elle a requis.

Sur base des mêmes motifs, il échet de la condamner au paiement d'une indemnité de procédure de 1.500 euros pour l'instance d'appel.

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 entrepris,

dit non fondée la demande d'PERSONNE1.) en obtention d'une indemnité de procédure pour l'instance d'appel et en déboute,

dit fondée la demande de PERSONNE2.) en obtention d'une indemnité de procédure pour l'instance d'appel jusqu'à concurrence du montant de 1.500 euros,

condamne PERSONNE1.) à payer à PERSONNE2.) une indemnité de procédure de 1.500 euros pour l'instance d'appel,

condamne PERSONNE1.) aux frais et dépens de l'instance d'appel avec distraction au profit de la société à responsabilité limitée MOLITOR – Avocats à la Cour, sur ses affirmations de droit.

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.

