

Texte pseudonymisé

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

**Arrêt N° 82/24 - III – TRAV**

**Exempt - appel en matière de droit du travail.**

**Audience publique du six juin deux mille vingt-quatre.**

**Numéro CAL-2023-00900 du rôle**

Composition:

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

Entre :

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

e n t

r e :

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 31 juillet 2023,

intimée sur appel incident,

comparant par Maître Laure STACHNIK, avocat à la Cour, demeurant à Luxembourg,

et :

**PERSONNE1.)**, demeurant à B-ADRESSE2.),

intimé aux fins du susdit exploit COGONI,

appelant par incident,

comparant par Maître Aurélia COHRS, avocat à la Cour, demeurant à Luxembourg.

### **LA COUR D'APPEL:**

Vu l'ordonnance de clôture de l'instruction du 26 janvier 2024.

Par requête déposée le 23 décembre 2022 au greffe de la justice de paix de Diekirch, PERSONNE1.) a fait convoquer la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) (ci-après la société SOCIETE1.)) devant le tribunal du travail pour s'y entendre condamner à lui payer le montant de 12.000 euros à titre d'arriérés de salaire pour la période du 1<sup>er</sup> janvier au 28 février 2020 et le montant de 12.000 euros à titre d'indemnité compensatoire de préavis, principalement, du chef de son licenciement avec effet immédiat du 31 décembre 2019 et, subsidiairement, du chef de sa démission avec effet immédiat en date du 18 février 2020.

A titre plus subsidiaire, il a sollicité le montant de 6.000 euros, du chef d'irrégularité formelle de son licenciement.

Le requérant a encore sollicité la condamnation de la société SOCIETE1.) à lui rembourser le montant de 35.647,50 euros, au titre des cotisations sociales qu'il avait réglées, ainsi qu'à lui payer une indemnité de procédure de 2.500 euros.

A l'appui de ses demandes, PERSONNE1.) a exposé ce qui suit :

Lors de l'assemblée générale de la société SOCIETE1.), en date du 22 janvier 2018, il a été nommé gérant technique de l'entreprise et un contrat de travail à durée indéterminée a été signé entre parties le 1<sup>er</sup> février 2018.

Détenteur de 49 % des parts sociales de la société SOCIETE1.), le requérant a assigné cette dernière à comparaître devant le tribunal de commerce de

Diekirch pour s'y entendre condamner à lui payer la somme de 9.000 euros à titre d'arriérés de traitement pour la période du 1<sup>er</sup> janvier au 15 février 2020.

Le jugement commercial du 30 octobre 2020, ayant fait droit à la demande du requérant, a été réformé par un arrêt du 15 novembre 2022, aux termes duquel la Cour d'Appel, siégeant en matière commerciale, a dit que les parties étaient liées par un contrat de travail et s'est déclarée incompétente pour connaître des demandes de PERSONNE1.) en relation avec ledit contrat de travail.

Aux termes de sa requête du 23 décembre 2023, PERSONNE1.) a demandé au tribunal du travail de dire que son ancien employeur avait procédé à son licenciement par voie orale en date du 31 décembre 2019 et de déclarer abusif ledit licenciement.

A titre subsidiaire, il a demandé au tribunal de retenir que le contrat de travail avait pris fin du fait de sa démission avec effet immédiat du 18 février 2020, pour faute grave de l'employeur, ayant consisté dans le non-paiement des salaires des mois de janvier et février 2020. Cette démission serait à requalifier en licenciement abusif.

Il a encore exposé s'être acquitté personnellement des cotisations sociales, dans la mesure où il avait été directement affilié au Centre Commun de la Sécurité Sociale.

En raison de l'existence d'un contrat de travail, l'employeur serait tenu de lui rembourser les cotisations sociales litigieuses.

La société SOCIETE1.) a conclu à l'incompétence du tribunal du travail, eu égard à l'absence de lien de subordination entre PERSONNE1.) et elle-même.

A titre subsidiaire, elle a invoqué l'irrecevabilité de l'action pour cause de forclusion.

Quant au fond, elle a contesté la démission intervenue en février 2020 et soutenu que le requérant avait déjà démissionné de son poste en date du 31 décembre 2019.

Elle a, par ailleurs, contesté avoir commis une faute grave, de nature à justifier la démission du salarié.

Elle a, en outre, contesté la demande en paiement d'arriérés de salaire, en affirmant que le requérant ne s'est plus présenté à son poste de travail après le 31 décembre 2019.

Elle a ensuite conclu à l'incompétence du tribunal du travail pour connaître de la demande en remboursement des cotisations sociales.

Elle a finalement réclamé l'allocation d'une indemnité pour procédure abusive et vexatoire à hauteur du montant de 3.500 euros.

Par jugement du 30 juin 2023, le tribunal du travail de Diekirch :

- a reçu la demande en la forme,
- s'est déclaré incompétent pour connaître de la demande en remboursement des cotisations sociales,
- s'est déclaré compétent pour le surplus,
- a dit que la relation de travail a pris fin à la suite de la démission avec effet immédiat intervenue le 18 février 2020,
- a déclaré irrecevable la demande de PERSONNE1.) tendant à la requalification de la démission avec effet immédiat intervenue le 18 février 2020 en licenciement pour faute grave dans le chef de l'employeur, et à voir condamner la société SOCIETE1.) au paiement d'une indemnité compensatoire de préavis,
- a déclaré fondée la demande tendant au paiement des arriérés de salaire à hauteur du montant de 9.857,14 euros,
- a condamné la société SOCIETE1.) à payer à PERSONNE1.) la somme de 9.857,14 euros, avec les intérêts légaux à partir du 23 décembre 2022, date de la demande en justice jusqu'à solde,
- a déclaré la demande de PERSONNE1.) relative à une irrégularité formelle non fondée,
- a déclaré la demande reconventionnelle basée sur l'article 6-1 du Code civil non fondée,
- a déclaré la demande en allocation d'une indemnité de procédure fondée à hauteur du montant de 350 euros,
- a condamné la société SOCIETE1.) à payer à PERSONNE1.) la somme de 350 euros sur base de l'article 240 du Nouveau Code de procédure civile,
- a ordonné l'exécution provisoire en ce qui concerne la condamnation de la SOCIETE1.) au paiement de la somme de 9.857,14 euros au titre des arriérés de salaire,
- a condamné la société SOCIETE1.) aux frais et dépens de l'instance.

Le tribunal a rappelé que, dans son arrêt du 15 novembre 2020, la Cour d'appel, siégeant en matière commerciale, s'était déclarée incompétente *ratione materiae* sur base d'une qualification qu'elle avait opérée sur le fond, en retenant l'existence d'un lien de subordination entre parties et en concluant à l'existence d'une réelle relation de travail.

Le tribunal a, par conséquent, considéré être lié par cette décision et ne pas pouvoir décliner sa compétence découlant de la qualification opérée par la Cour d'appel.

La juridiction du premier degré a ensuite dit que la société SOCIETE1.) n'établissait pas que PERSONNE1.) avait démissionné le 31 janvier 2019, tandis que ce dernier restait en défaut de prouver avoir été licencié à cette date.

Elle a, en revanche, retenu que PERSONNE1.) avait démissionné avec effet immédiat moyennant courrier de son mandataire du 18 février 2020.

Etant donné que PERSONNE1.) n'avait introduit sa demande tendant à voir requalifier sa démission en licenciement abusif qu'en date du 23 décembre 2022, soit plus de trois mois après la démission, le tribunal a déclaré cette demande ainsi que la demande tendant au paiement d'une indemnité compensatoire de préavis irrecevables, sur base de l'article L.124-11 du Code du travail.

La demande de PERSONNE1.) en paiement d'arriérés de salaire a été déclarée recevable et fondée pour la période du 1<sup>er</sup> janvier au 18 février 2020, la société SOCIETE1.) n'établissant pas l'inexécution de son travail par le salarié.

Le tribunal du travail s'est déclaré incompétent pour connaître de la demande de PERSONNE1.) en remboursement de cotisations sociales, au motif que les contestations concernant l'affiliation, les cotisations et amendes d'ordre et les prestations nées ou à naître relèvent de la compétence du Conseil arbitral et, en appel, du Conseil supérieur de la sécurité sociale.

De ce jugement, qui lui a été notifié le 4 juillet 2023, la société SOCIETE1.) a régulièrement relevé appel limité par acte d'huissier du 31 juillet 2023.

L'appelante demande à la Cour de dire que les juridictions du travail sont incompétentes pour connaître du litige, par réformation du jugement entrepris.

Elle fait grief au tribunal du travail d'avoir retenu que l'arrêt de la Cour d'appel du 15 novembre 2022 avait autorité de chose jugée quant à la question de la

qualification du contrat ayant lié les parties, aucune décision à cet égard ne figurant au dispositif dudit arrêt.

Elle fait valoir que PERSONNE1.) n'était pas salarié et verse plusieurs attestations testimoniales pour établir l'absence de lien de subordination de ce dernier à son égard.

Pour autant que de besoin, elle offre en preuve l'absence de lien de subordination par l'audition de PERSONNE2.) et de PERSONNE3.), dans les termes suivants :

*« 1) Attendu que du mois de mai 2019 au mois de décembre 2019, sans préjudice quant aux dates exactes, Monsieur PERSONNE1.) était le patron de PERSONNE2.) et lui donnait des ordres et des tâches comme par exemple il lui disait de contacter des fournisseurs, de commander du matériel, de faire des demandes de devis ...*

*Que sur cette même période, il lui transmettait aussi les fiches de prestations du personnel ainsi que les siennes pour la facturation,*

*Qu'il assistait régulièrement aux réunions hebdomadaires de la société et prenait ensemble avec Monsieur PERSONNE4.) les directives stratégiques de la société SOCIETE1.) du mois de janvier 2018 au mois de décembre 2019, sans préjudice quant aux dates exactes, dans les bureaux de la société SOCIETE1.) sis au ADRESSE1.) à L-ADRESSE1.),*

*2) Attendu que Monsieur PERSONNE1.) gérait lui-même ses détachements lorsqu'il était contacté par un client et notamment du 27 au 29 novembre 2019, sans préjudice quant aux dates exactes, par exemple,*

*Que durant le premier trimestre 2019, sans préjudice quant aux dates exactes, Monsieur PERSONNE1.) a pris la décision d'engager deux salariés à savoir PERSONNE5.) et Monsieur PERSONNE6.),*

*Qu'en date du 11 janvier 2019, sans préjudice quant à la date exacte, Monsieur PERSONNE1.) et son épouse ont participé à une réunion clientèle au restaurant la ADRESSE3.) à ADRESSE4.),*

*3) Attendu que depuis la signature de son contrat de travail avec effet au 1<sup>er</sup> février 2018 jusqu'à sa démission du 31 décembre 2019, Monsieur PERSONNE1.) n'a jamais respecté d'horaires de travail et gérait son emploi du temps comme bon lui semble.*

*Qu'il n'a jamais demandé du congé à Monsieur PERSONNE2.) alors qu'il prenait son congé quant il le voulait et sans autorisation pour ce faire,*

*Qu'il n'a jamais justifié de ses absences par des bons de maladie ou autres,*

*Que Monsieur PERSONNE1.) a lui-même imposé un cadenas à code sur l'armoire de la comptabilité au siège social de la société SOCIETE1.) sis à ADRESSE1.) à L-ADRESSE1.), lui donnant un accès aux documents comptables de la société à tout moment, et ce à compter du mois de février 2018, sans préjudice quant à la date exacte.*

*Que Monsieur PERSONNE1.) disposait d'une totale indépendance dans l'exercice de ses tâches (facturation client, recrutement, ...) alors que chacune de ses prises de décisions n'étaient aucunement soumises à approbation de Monsieur PERSONNE2.) qui ne contrôlait pas son travail. »*

A titre subsidiaire, pour le cas où les juridictions du travail seraient compétentes pour connaître du litige, l'appelante demande à voir déclarer non fondée la demande en paiement d'arriérés de salaire, au motif que la relation de travail a pris fin par la démission du salarié en date du 31 décembre 2019.

Dans l'hypothèse où il serait décidé que la relation de travail n'a pris fin que le 18 février 2020, la demande en paiement d'arriérés de salaire ne serait pas fondée, eu égard à l'absence de PERSONNE1.) sur son lieu de travail et à l'absence de prestation de travail dans son chef entre le 1<sup>er</sup> janvier et le 18 février 2020.

A cet égard, la société appelante offre en preuve les faits suivants, par l'audition de PERSONNE7.), PERSONNE8.) et PERSONNE2.) :

*« Attendu que pour la période allant du 1<sup>er</sup> janvier 2020 au 18 février 2020, Monsieur PERSONNE1.) n'est plus venu travailler auprès de la société SOCIETE1.) ni même sur des chantiers appartenant à cette dernière, Qu'il n'a pas non plus communiqué avec la société SOCIETE1.) en ce qui concerne son travail ni par téléphone ni par mail, Qu'il n'a plus remis de fiches de prestations à compter du 31 décembre 2019, Qu'il ne s'est plus présenté sur son lieu de travail ni n'a presté pour la société ni a été à la disposition de cette dernière durant la période allant du 1<sup>er</sup> janvier 2020 au 18 février 2020. »*

La société SOCIETE1.) demande encore à la Cour de déclarer non fondée la demande de PERSONNE1.) en obtention d'une indemnité de procédure pour la première instance, par réformation du jugement entrepris.

Elle réclame, à son tour, une indemnité de procédure de 2.000 euros pour chacune des deux instances ainsi que la condamnation de l'intimé aux frais et dépens des deux instances.

PERSONNE1.) conclut à la confirmation du jugement entrepris en ce que le tribunal du travail s'est déclaré compétent pour connaître du litige, au regard de l'autorité de la chose jugée attachée à l'arrêt du 15 novembre 2022.

Pour autant que la Cour réexaminerait la question de l'existence d'un lien de subordination, l'intimé fait valoir que ce lien est établi au vu des éléments du dossier et conclut au rejet des attestations testimoniales versées par la société SOCIETE1.)

Il fait ensuite valoir que c'est à juste titre que la juridiction du premier degré a dit que le contrat de travail avait pris fin à la suite de sa démission du 18 février 2020 et qu'il a condamné la société SOCIETE1.) à lui payer le montant de 9.857,14 euros, en principal, à titre d'arriérés de salaire, en constatant que la société SOCIETE1.) n'établissait pas l'absence de prestation de travail dans son chef.

Il souligne avoir été à la disposition de l'employeur au cours de la période du 1<sup>er</sup> janvier au 18 février 2020 et que c'est ce dernier qui l'a privé de son matériel de travail.

PERSONNE1.) relève appel incident du jugement *a quo* et demande à la Cour de dire, par réformation, que les intérêts sur le montant des arriérés de salaire courent à compter du 18 février 2020.

Il conclut encore à la réformation du jugement entrepris en ce que le tribunal du travail s'est déclaré incompétent pour connaître de sa demande en remboursement des cotisations sociales et sollicite la condamnation de la société SOCIETE1.) à lui payer le montant de 35.647,50 euros, de ce chef.

Il réclame, par ailleurs, le montant de 2.500 euros à titre d'indemnité de procédure pour la première instance, par réformation du jugement entrepris, ainsi qu'une indemnité de procédure du même montant pour l'instance d'appel.

Il sollicite enfin la condamnation de la société SOCIETE1.) à lui payer le montant de 2.320 euros, au titre de frais et honoraires d'avocat, ainsi que sa condamnation aux frais et dépens de l'instance.

## **Appréciation de la Cour**

### Quant à la compétence matérielle des juridictions du travail

Il y a d'abord lieu de constater que, dans le dispositif de son arrêt du 15 novembre 2022, la 4<sup>e</sup> chambre de la Cour d'appel s'est bornée à se déclarer incompétente, sans attribuer compétence aux juridictions du travail, de sorte que l'autorité de chose jugée dudit arrêt ne s'étend pas au-delà de la déclaration d'incompétence (cf. Cour d'appel, 28 avril 2010, n° 35539 du rôle).

En outre, et surtout, le conflit négatif de juridictions auquel aboutissent des décisions de deux juridictions déclinant toutes les deux leur compétence, n'est pas prévenu ou résolu par l'autorité de chose jugée de la décision par laquelle la première juridiction saisie du litige s'est déclarée incompétente, mais par la procédure du règlement de juges prévue aux articles 506 à 510 du Nouveau Code de procédure civile (cf. Cour de cassation, 30 octobre 2008, arrêt n° 47/08, n° 2543 du registre ; Cour d'appel, 28 avril 2010, précité).

Contrairement à ce qui a été retenu par la juridiction du premier degré, l'autorité de la chose jugée attachée à l'arrêt rendu le 15 novembre 2022 n'avait, dès lors, pas pour conséquence de délier le tribunal du travail de son obligation de rechercher à son tour s'il était ou non compétent pour juger le litige.

Il appartient partant à la Cour d'appel, siégeant en matière de droit du travail, d'analyser si les juridictions du travail sont compétentes pour toiser le présent litige, en application de l'article 25 du Nouveau Code de procédure civile.

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 relatives aux contrats de travail et aux contrats d'apprentissage et aux régimes complémentaires de pension qui s'élèvent, entre les employeurs, d'une part, et leurs salariés, d'autre part, y compris celles 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 subordination n'exige pas de critères rigides et immuables et le degré de contrôle et de direction de l'employeur s'examine notamment par rapport à la nature du travail exécuté.

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 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.

Lorsque les parties sont en présence d'un contrat de travail apparent, il incombe à celui qui conteste l'existence d'un lien de subordination, donc, en l'espèce, à la société SOCIETE1.), d'établir le caractère fictif du contrat.

Le contrat du 1<sup>er</sup> février 2018 définit les tâches de PERSONNE1.) comme suit « *électricité industrielle, mécanique, commerce, gestion, etc.* »

Le contrat fixe, en outre, le lieu de travail habituel, le temps de travail et la rémunération de PERSONNE1.) et contient des renvois aux dispositions du Code du travail, notamment en matière de congé et de résiliation du contrat de travail.

Le contrat précise, par ailleurs, que PERSONNE1.) dispose d'avantages en nature, consistant en la mise à disposition d'une voiture et d'un GSM.

Le contrat versé constitue donc, en apparence, un contrat de travail en bonne et due forme et fait présumer l'existence d'un lien de subordination entre parties.

Ni la fonction de gérant technique dans le chef de PERSONNE1.), ni le fait qu'il détenait 49% des parts de la société SOCIETE1.), ni son affiliation à la Caisse nationale de santé en qualité d'indépendant ne sont de nature à exclure l'existence d'un tel lien de subordination.

La société SOCIETE1.) verse des attestations testimoniales de PERSONNE3.), épouse séparée de biens du gérant administratif et associé majoritaire de la société SOCIETE1.), PERSONNE4.), et de PERSONNE2.), fille de ce dernier.

Les liens de famille étroits entre l'associé majoritaire de la société SOCIETE1.) et les témoins n'impliquent pas que ces derniers soient à assimiler à l'une des parties en cause et ne les rendent, dès lors, pas incapables de témoigner.

Il s'ensuit qu'il n'y a pas lieu d'écarter des débats les attestations testimoniales, qui, par ailleurs, sont conformes aux exigences de l'article 402 du Nouveau Code de procédure civile.

Il n'en reste pas moins que les attestations litigieuses sont à analyser avec circonspection, en raison des liens de famille prémentionnés.

Force est de constater que l'affirmation de PERSONNE3.), selon laquelle PERSONNE1.) « *n'a jamais reçu d'ordres de la part de M. PERSONNE2.)* » est particulièrement vague.

Il en est de même de la déclaration des deux témoins précités, selon laquelle PERSONNE1.) « *gérait son emploi du temps comme bon lui semblait* », qui est, par ailleurs, en contradiction avec le fait que l'intimé transmettait ses fiches de pointage à PERSONNE2.) (pièce 21 de la partie appelante).

Les témoins font, en outre, état de la non-remise de certificats de maladie par PERSONNE1.), sans préciser à quelles dates ce dernier aurait été absent pour cause de maladie.

La déclaration de PERSONNE2.), selon laquelle PERSONNE1.) n'avait pas besoin de demander congé et avait pris 55 jours de vacances sans prévenir en 2019 est contredite par les indications sur la « *situation des congés* » figurant sur les fiches de salaire d'octobre et novembre 2019, relatives à un solde de respectivement 350,10 et 366,77 heures de congé dans le chef de l'intimé.

Les auteurs des attestations testimoniales relatent, en outre, que des entrevues hebdomadaires ont eu lieu entre PERSONNE4.) et PERSONNE1.), que ce dernier a assisté avec son épouse et les époux PERSONNE2.) à un repas avec un client dans un restaurant en janvier 2018, qu'il a participé à des prises de décision, concernant notamment l'engagement de deux nouveaux salariés, qu'il a eu accès aux armoires cadenassés contenant des documents administratifs, qu'il a donné des instructions à PERSONNE2.), « *employée administrative* », notamment quant à des commandes à passer et des clients à contacter, qu'il a transmis ses « *fiches de prestation* » et celles du personnel à PERSONNE2.) en vue de la facturation et qu'il a figuré en copie des demandes de congé des salariés.

Si les éléments prémentionnés montrent que l'intimé assumait des responsabilités et bénéficiait d'une certaine autonomie dans la gestion quotidienne de la société appelante, ils ne permettent pas pour autant d'exclure que le concerné devait des comptes au gérant administratif et associé majoritaire.

L'offre de preuve présentée par l'appelante pour établir l'absence de lien de subordination entre parties, reprend, en substance, les déclarations des auteurs des attestations testimoniales.

Elle est, par conséquent, à rejeter pour manque de précision et de pertinence et pour être, en partie, contredite par les éléments objectifs du dossier.

La société SOCIETE1.) reste partant en défaut d'établir l'absence de lien de subordination entre l'intimé et la société SOCIETE1.) et le caractère fictif du contrat de travail signé entre parties.

La Cour retient, dès lors, que les parties étaient liées par un contrat de travail.

Il s'ensuit que le jugement entrepris est à confirmer, quoique partiellement pour d'autres motifs, en ce que le tribunal du travail s'est déclaré compétent pour connaître du litige.

#### Quant à la fin de la relation de travail

Une démission ne se présume pas et ne peut résulter que d'une volonté formelle et expresse, exprimée d'une façon réfléchie et lucide.

Ni le courrier adressé le 31 décembre 2019 à PERSONNE1.) par la société SOCIETE1.), indiquant que ce dernier a démissionné en sa qualité de gérant et l'invitant à restituer tous les biens appartenant à la société, ni les courriers de démission de plusieurs autres salariés datés au 31 décembre 2019 ne sont de nature à établir une manifestation non équivoque de volonté dans le chef de PERSONNE1.) de résilier le contrat de travail.

C'est, dès lors, à juste titre que la juridiction du premier degré a dit que la société SOCIETE1.) n'établissait pas que PERSONNE1.) avait démissionné avec effet immédiat le 31 décembre 2019.

La juridiction du premier degré est également à approuver en ce qu'elle a dit que PERSONNE1.) restait, à son tour, en défaut de prouver avoir été licencié le 31 décembre 2019, ce que l'intimé ne soutient d'ailleurs plus en instance d'appel.

A l'instar du tribunal du travail, la Cour retient, en revanche, qu'aux termes du courrier adressé le 18 février 2020 à la société SOCIETE1.) par l'intermédiaire de son avocat, PERSONNE1.) a démissionné avec effet immédiat pour faute grave dans le chef de son employeur.

### Quant aux arriérés de salaire

Tel que l'a rappelé la juridiction du premier degré, le contrat de travail constitue un contrat synallagmatique, engendrant des obligations réciproques à charge des parties, l'obligation principale du salarié étant celle d'effectuer le travail pour lequel il a été engagé et celle de l'employeur, de rémunérer le salarié pour le travail effectué.

Il appartient, dès lors, à l'employeur, qui affirme ne pas redevoir de rémunération au salarié, de prouver l'absence de ce dernier de son lieu de travail et, une fois celle-ci établie, il incombe au salarié de prouver les faits justificatifs de son absence.

La société SOCIETE1.) soutient que PERSONNE1.) n'a plus fourni de travail entre le 1<sup>er</sup> janvier et le 18 février 2020 et n'a partant pas droit au paiement de son salaire pour la période visée.

A l'appui de ses dires, elle verse des attestations testimoniales de PERSONNE7.) et de PERSONNE8.), anciens salariés de la société SOCIETE1.), qui déclarent ne plus avoir reçu d'ordres de la part de PERSONNE1.) depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2020.

PERSONNE7.) indique, par ailleurs, que « *depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2020, M. PERSONNE1.) n'est plus venu travailler dans l'entreprise SOCIETE1.) ou sur d'autres chantiers de SOCIETE1.).* »

Le témoin PERSONNE2.) relate que le 2 janvier 2019, PERSONNE1.) a remis les clés donnant accès aux bureaux, aux ateliers et aux coffres d'outils, ainsi que les documents de l'Audi A6 à PERSONNE3.).

Depuis cette date, PERSONNE1.) ne se serait plus rendu à l'atelier, ni sur les chantiers. Il aurait cessé de communiquer avec la société et n'aurait plus remis de fiches de prestations au témoin.

L'intimé affirme avoir dû restituer son matériel de travail à la demande de l'employeur en janvier 2020, de sorte qu'il n'était plus en mesure d'exécuter l'intégralité de son travail. Il aurait néanmoins été contacté par ses collègues de travail pour le suivi des chantiers entre le 1<sup>er</sup> janvier et le 18 février 2020 et aurait constamment été à la disposition de son employeur au cours de la période concernée.

Il est rappelé qu'aux termes d'un courrier du 31 décembre 2019, la société SOCIETE1.) a demandé à PERSONNE1.) de lui remettre « *tous les dossiers et biens appartenant à la société en ce compris les clés, téléphone et d'éviter de poser des actes de quelque nature que ce soit qui pourraient engager la société.* »

Suivant la partie appelante, l'intimé lui a remis la clé d'accès du bâtiment de la société, la carte bancaire, la carte SIM du téléphone et les cartes magnétiques d'accès à l'outillage le 2 janvier 2020.

Par courrier recommandé de la société SOCIETE1.) du 7 janvier 2020, PERSONNE1.) a été mis en demeure de procéder à la restitution des dossiers appartenant à la société ainsi que de la plaque d'immatriculation et des documents de l'Audi A6.

Par courrier recommandé de son mandataire du 10 janvier 2020, PERSONNE1.) s'est opposé à la restitution, en rappelant à la société SOCIETE1.) qu'il était toujours gérant technique et salarié de la société.

L'intimé affirme avoir fini par restituer l'ensemble du matériel à la société, face à l'insistance de cette dernière.

L'employeur ne saurait reprocher à PERSONNE1.) de ne plus s'être présenté dans les locaux de la société et sur les chantiers entre le 1<sup>er</sup> janvier et le 18 février 2020, dans la mesure où, à compter du 31 décembre 2019, il a exigé que le salarié lui restitue son matériel de travail, y compris les clés, et lui a interdit de poser un quelconque acte susceptible d'engager la société.

L'offre de preuve de la partie appelante est partant à rejeter, pour défaut de pertinence, en ce qu'elle tend à établir l'absence de PERSONNE1.) sur son lieu de travail, le salarié ayant à suffisance établi le caractère justifié de cette absence.

L'employeur affirme encore que PERSONNE1.) n'était plus à la disposition de la société au cours de la période litigieuse, sans pour autant indiquer de faits concrets dont il résulterait que la société ait fait appel au salarié pour l'accomplissement d'une tâche quelconque après le 31 décembre 2019.

Eu égard à son caractère imprécis, l'offre de preuve de la partie appelante est donc également à rejeter en ce qu'elle tend à établir l'indisponibilité de l'intimé.

Il s'ensuit que c'est à juste titre que le tribunal du travail a déclaré fondée la demande de PERSONNE1.) en paiement de son salaire pour la période du 1<sup>er</sup> janvier au 18 février 2020, soit le montant de 9.857,14 euros, en principal.

PERSONNE1.) demande - par réformation du jugement entrepris - à voir assortir le prédit montant des intérêts légaux à compter du 18 février 2020, date de la résiliation du contrat de travail.

En application de l'article 1153, alinéa 3 du Code civil, les intérêts légaux sont dus du jour de la sommation de payer.

Suivant courrier recommandé du 18 février 2020, adressé par son mandataire à la société SOCIETE1.), PERSONNE1.) a informé cette dernière de sa démission et l'a mise en demeure de lui payer ses salaires pour les mois de janvier et février 2020.

Etant donné qu'aux termes du contrat de travail signé entre parties, le salaire était payable à la fin de chaque mois, le salaire du mois de février 2020 n'était pas encore échu au jour de la prédite sommation.

Le courrier du 18 février 2020 n'a, par conséquent, fait courir les intérêts légaux que sur le montant du salaire du mois de janvier 2020, soit le montant de 6.000 euros, tandis que les intérêts légaux sur le salaire redû pour la période du 1<sup>er</sup> au 18 février 2020, soit le montant de 3.857,14 euros, ne courent qu'à compter du 23 décembre 2022, date de la demande en justice, jusqu'à solde.

Il y a, par conséquent, lieu de condamner la société SOCIETE1.) à payer à PERSONNE1.) le montant de 9.857,14 euros, avec les intérêts légaux à compter du 18 février 2020, jusqu'à solde, sur le montant de 6.000 euros et, à compter du 23 décembre 2022, jusqu'à solde, sur le surplus, par réformation du jugement entrepris.

#### Quant à la demande de PERSONNE1.) tendant au remboursement des cotisations sociales

C'est pour de justes motifs que le tribunal du travail s'est déclaré incompétent pour connaître de la demande de PERSONNE1.) en remboursement de cotisations sociales.

Il résulte, en effet, de l'article 433 du Code de la sécurité sociale que les contestations concernant l'affiliation, les cotisations et amendes d'ordre

relèvent de la compétence du Conseil arbitral et, en appel, du Conseil supérieur de la sécurité sociale.

Le jugement entrepris est donc également à confirmer à cet égard.

Quant à la demande de PERSONNE1.) en indemnisation du chef de frais d'avocat

Les frais non compris dans les dépens, donc également les honoraires d'avocat, constituent un préjudice réparable et peuvent être remboursés sur base de la responsabilité pour faute des articles 1382 et 1383 du Code civil (cf. Cour de cassation, 9 février 2012, arrêt n° 5/12, n° 2881 du registre).

Or, l'exercice d'une action en justice ne dégénère en faute que si elle constitue un acte de malice ou de mauvaise foi ou au moins une erreur grossière équipollente au dol, ou encore si elle résulte d'une légèreté blâmable. En principe, le seul exercice d'une action en justice n'est pas, d'une manière générale, générateur de responsabilité civile. Ce que la jurisprudence sanctionne n'est 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. C'est uniquement le fait d'avoir abusé de son droit en commettant une faute indépendante du seul exercice des voies de droit qui est sanctionné.

Il n'est, en l'espèce, pas établi que la société SOCIETE1.) ait commis une faute dans le sens prédécrit, de sorte qu'il y a lieu de débouter PERSONNE1.) de sa demande en remboursement de frais d'avocat.

Quant aux indemnités de procédure et quant aux frais

L'appelante succombant au litige et devant supporter la charge des dépens, il y a lieu de rejeter ses demandes en allocation d'indemnités de procédure, 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 PERSONNE1.) l'entière des sommes exposées non comprises dans les dépens, le jugement entrepris est à confirmer en ce qu'il a condamné la société SOCIETE1.) au paiement d'une indemnité de procédure de 350 euros, au regard des circonstances de l'affaire et des soins qu'elle a requis.

La demande de PERSONNE1.) en obtention d'une indemnité de procédure pour l'instance d'appel est à déclarer fondée à concurrence du montant de 1.000 euros.

**PAR CES MOTIFS :**

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

reçoit les appels principal et incident,

dit non fondé l'appel principal,

dit partiellement fondé l'appel incident,

réformant,

condamne la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) à payer à PERSONNE1.) le montant de 9.857,14 euros, avec les intérêts légaux à compter du 18 février 2020, jusqu'à solde, sur le montant de 6.000 euros et, à compter du 23 décembre 2022, jusqu'à solde, sur le surplus,

confirme le jugement entrepris pour le surplus,

dit non fondée la demande de PERSONNE1.) en indemnisation pour frais d'avocat et en déboute,

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

dit fondée la demande de PERSONNE1.) en obtention d'une indemnité de procédure pour l'instance d'appel à concurrence du montant de 1.000 euros,

condamne la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) à payer à PERSONNE1.) une indemnité de procédure de 1.000 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.