

Texte pseudonymisé

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

**Arrêt N° 20/25 - III – TRAV**

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

**Audience publique du treize février deux mille vingt-cinq.**

**Numéro CAL-2024-00159 du rôle**

Composition:

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

Entre :

**la société anonyme de droit luxembourgeois SOCIETE1.) S.A.**, établie et ayant son siège social à L-ADRESSE1.), représentée par son conseil d'administration actuellement en fonctions,

e n t

r e :

appelante aux termes d'un exploit de l'huissier de justice Josiane GLODEN d'Esch-sur-Alzette du 22 décembre 2023,

comparant par Maître Hanan GANA-MOUDACHE, avocat à la Cour, demeurant à Differdange,

et :

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

intimé aux fins du susdit exploit GLODEN,

comparant par Maître Max LOEHR, avocat à la Cour, demeurant à Luxembourg.

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

Par requête déposée en date du 16 mars 2023 au greffe de la Justice de Paix d'Esch-sur-Alzette, PERSONNE1.) a fait convoquer la société anonyme SOCIETE1.) SA (ci-après SOCIETE1.) devant le tribunal du travail aux fins de s'y entendre condamner à lui payer une indemnité pour congé non pris de 10.105,34 euros, outre les intérêts légaux, et à lui remettre, sous peine d'une astreinte, les fiches de salaire d'octobre et novembre 2022, le formulaire U1, le certificat de travail et le certificat de rémunération pour l'année 2022.

Le requérant faisait exposer qu'il était entré au service de SOCIETE1.) suivant contrat de travail du 3 février 2020 ; que la relation de travail avait pris fin le 29 novembre 2022, en raison de l'épuisement du droit à l'indemnité pécuniaire de maladie ; qu'il disposerait d'un solde de congé non pris de 520,09 heures que la défenderesse refuserait de lui indemniser et qu'elle refuserait pareillement de lui délivrer les documents sociaux susvisés.

La partie défenderesse concluait à l'incompétence *ratione materiae* du tribunal du travail en excipant de l'absence de contrat de travail.

Le contrat de travail invoqué par le demandeur n'aurait été que fictif ; ce dernier n'aurait jamais été le subordonné de la défenderesse et n'aurait jamais presté quelque travail que ce soit.

De plus, le demandeur se serait trouvé continuellement en congé de maladie de sorte qu'il ne pourrait pas bénéficier d'un congé de récréation, celui-ci ne se concevant que comme la contrepartie d'une prestation de travail.

En ordre subsidiaire, elle concluait à l'irrecevabilité de la requête, sinon à son rejet pour défaut de fondement.

Par jugement rendu le 14 novembre 2023, le tribunal du travail, statuant sur opposition, a retenu sa compétence matérielle pour connaître du litige et fait

droit à la demande de PERSONNE1.), sauf à rejeter sa demande en délivrance du certificat U1.

Pour statuer ainsi, le tribunal a considéré en substance que le demandeur avait versé un contrat de travail en bonne et due forme ; que celui-ci avait été exécuté dans la mesure où il avait donné lieu à une affiliation auprès des organismes de sécurité sociale et à la délivrance de fiches de salaire et que la défenderesse n'établissait pas le caractère fictif du contrat de travail.

La demande en délivrance du certificat U1 a été rejetée au motif que le demandeur a sa résidence au Grand-Duché et qu'il n'a pas demandé l'allocation d'une indemnité de chômage.

Par exploit du 22 décembre 2023, SOCIETE1.) a régulièrement relevé appel de ce jugement qui lui avait été notifié le 16 novembre 2023.

La partie appelante demande à la Cour de retenir l'incompétence des juridictions du travail pour connaître de la demande adverse, par réformation du jugement entrepris.

SOCIETE1.) conteste toute relation de travail avec l'intimé, au motif que celui-ci aurait eu la qualité d'associé à raison de 50 % dans la société appelante et que tout lien de subordination aurait partant fait défaut.

De plus, ce dernier n'aurait jamais fourni aucune prestation de travail réelle et effective.

L'intimé aurait en revanche perçu régulièrement un salaire sans aucune contrepartie réelle.

La relation purement fictive de travail aurait cessé de plein droit au moment de l'épuisement des droits de l'intimé à l'indemnité pécuniaire de maladie, conformément au prescrit de l'article 14 du Code de la sécurité sociale.

Concernant plus particulièrement l'indemnité pour congé non pris, l'appelante soutient que la partie adverse y prétendrait de façon hautement abusive, en l'absence de toute prestation de travail.

SOCIETE1.) soutient que le droit au congé, de même que le droit à l'indemnité pour congé non pris, ne sont rien d'autre que la contrepartie de la prestation de travail et qu'il serait dès lors inconcevable d'allouer à l'intimé une indemnité pour congé non pris alors que celui-ci aurait bénéficié constamment, dès la prise d'effet du contrat de travail litigieux, d'un congé de maladie.

Il conviendrait, à tout le moins, de faire application de la règle selon laquelle le droit au congé non pris se perd à la fin du mois de mars de l'année suivante.

SOCIETE1.) réclame en outre une indemnité de procédure de 1.000 euros pour les deux instances.

PERSONNE1.) conclut à la confirmation pure et simple du jugement dont appel et à l'allocation d'une indemnité de procédure de 1.000 euros pour l'instance d'appel.

Il affirme n'avoir jamais participé à la direction de la société appelante et n'avoir pas eu la qualité d'associé à raison de 50 % dans celle-ci.

Il donne à considérer que les parties étaient liées par un contrat de travail en bonne et due forme et soutient que l'appelante ne prouverait pas que ledit contrat aurait eu un caractère fictif.

Les juridictions du travail seraient dès lors compétentes pour connaître du présent litige.

L'intimé aurait droit à l'indemnisation de ses jours de congé non pris, à hauteur du montant de 10.105,34 euros alloué en première instance.

En effet, aucune disposition légale ne subordonnerait le droit au congé à une prestation de travail effective et ce droit ne serait nullement perdu après le 31 mars de l'année suivante lorsque le salarié a, comme en l'espèce, été dans l'impossibilité d'en bénéficier pour cause de maladie.

Par ailleurs, l'employeur aurait, en l'occurrence, tacitement accepté le report de congé au vu des fiches de salaire.

### **Appréciation de la Cour**

En présence d'un contrat de travail écrit, il appartient à l'employeur qui le prétend fictif d'établir que ce contrat ne correspond pas à la réalité.

En l'espèce, les parties au litige ont conclu, en date du 3 février 2020, un contrat écrit, intitulé en caractères gras, « *contrat de travail à durée indéterminée* », qui contient notamment des stipulations relatives à la nature du travail et à la rémunération, au lieu de travail, aux heures de travail, au

congé de récréation, aux absences pour cause de maladie, ainsi que plusieurs références au Code du travail luxembourgeois (cf. pièce n° 1 de l'intimé).

Par ailleurs, l'intimé était affilié auprès de la sécurité sociale et se voyait délivrer régulièrement des fiches de salaire.

SOCIETE1.) reste en défaut de prouver que ce contrat de travail ne correspondrait pas à la réalité, autrement dit, que l'intimé n'aurait pas été tenu de prêter un travail déterminé sous son autorité, sa direction et son contrôle.

Face aux contestations de l'intimé, SOCIETE1.) n'établit pas que PERSONNE1.) aurait occupé, à un moment quelconque, la fonction d'administrateur de la société appelante ni même une quelconque fonction dirigeante ou qu'il aurait détenu une part du capital supérieure à 20 %.

En conséquence, c'est à bon droit que les juges du premier degré ont retenu l'existence d'un contrat de travail et partant la compétence matérielle des juridictions du travail.

Il est vrai que le congé annuel payé a pour but de permettre aux salariés de se reposer des efforts fournis dans leur travail, raison pour laquelle la loi emploie l'expression « *congé payé de récréation* » (article 233-1 du Code du travail) et impose qu'il soit pris à des intervalles réguliers.

Cependant, depuis longtemps, une jurisprudence fermement établie retient que la circonstance qu'un salarié ait bénéficié d'un congé de maladie, quelle que soit son importance, n'est pas une cause de suppression totale ou partielle du droit au congé de récréation et que pour la computation du temps de travail ouvrant droit au congé, les absences pour cause de maladie ou d'accident qui ne sont pas des absences injustifiées, sont assimilées au temps de travail effectif (c. not. Cour d'appel, 09.11.1977, Pas. 24, 31).

Non seulement, aucune disposition légale ne permet d'exiger une certaine proportionnalité entre l'importance du congé et l'importance du travail effectif fourni, mais de plus la loi est entre-temps venue préciser que les absences justifiées du salarié, notamment pour cause de maladie, ne peuvent être imputées sur la durée du congé auquel le salarié a droit (article L. 233-11 du Code du travail), celles-ci étant assimilées à des journées de travail effectif (article L. 233-6 du même Code, auquel renvoie l'article L. 233-11).

S'il est vrai que « *le congé doit être accordé et pris au cours de l'année de calendrier* » (article L. 233-9 du Code du travail) et qu'il peut, dans certaines

conditions, « être reporté exceptionnellement jusqu'au 31 mars de l'année qui suit » (article L. 233-10 du Code du travail), il en va différemment lorsque, comme en l'espèce, une absence pour cause de maladie n'a pas permis au salarié de bénéficier du congé litigieux.

Dans un arrêt rendu le 20 janvier 2009 (aff. jointes C-350/06 et C-520/06) la Cour de Justice de l'Union européenne a décidé à propos de l'article 7 (1) de la directive 2003/88/CE du Parlement européen et du Conseil du 4 novembre 2003 concernant certains aspects de l'aménagement du temps du travail que cette disposition s'oppose à des dispositions ou des pratiques nationales qui prévoient que le droit au congé annuel payé s'éteint à l'expiration de la période de référence et/ou d'une période de report fixée par le droit national, lorsque le salarié a été en congé de maladie durant la période de référence et que son incapacité a perduré jusqu'à la fin de la relation de travail, raison pour laquelle il n'a pas pu exercer son droit au congé annuel.

Par conséquent, le salarié ne perd pas son droit au congé annuel qu'il n'a pas pu prendre au courant de l'année de calendrier en raison de son incapacité de travail et il peut le reporter jusqu'au 31 mars de l'année suivante, et même au-delà s'il a été dans l'impossibilité de le prendre pendant la période de report en raison de son incapacité de travail (cf. not. Cour d'appel, 31.03.2011, n° du rôle 35 911 ; 25.01.2018, n° 43 612 ; III, 17.10.24, n° du rôle CAL-2022-00556).

D'autre part, la Cour constate que les dernières fiches de salaire renseignent constamment que PERSONNE1.) a droit à un report de congé, lequel est chiffré dans la dernière fiche de salaire, du mois de septembre 2022, à 485,43 heures (cf. pièces n° 3 de la farde de l'intimé).

Par ces documents émanant de l'employeur, celui-ci a implicitement admis le report du congé au-delà de la date limite légale, dérogation qui est permise au regard de l'article L. 121-3 du Code du travail (cf. not. Cour d'appel, VIII, 10.05.2012, n° 37 069 du rôle ; 04.04.2019, n° 44 958 du rôle).

A cela viennent encore s'ajouter 17,33 heures de congé non pris par mois pour les deux mois subséquents (octobre et novembre 2022), ce qui donne un total de 520,09 heures, selon les calculs non contestés de l'intimé et de la juridiction du premier degré.

Comme l'appelante succombe à l'instance et devra supporter la charge des dépens, sa demande en obtention d'une indemnité de procédure est à rejeter,

tant pour la première instance, par confirmation de la décision attaquée, que pour l'instance d'appel.

Faute pour l'intimé de justifier de l'iniquité requise par l'article 240 du Nouveau Code de procédure civile, il convient de le débouter pareillement de sa demande formée sur cette base légale, tant pour la première instance, par confirmation de la décision attaquée, que pour l'instance d'appel.

**PAR CES MOTIFS :**

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

reçoit l'appel,

le dit non fondé,

confirme le jugement entrepris,

déboute PERSONNE1.) et la société anonyme SOCIETE1.) SA de leurs demandes en obtention d'une indemnité de procédure pour l'instance d'appel,

condamne PERSONNE1.) 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.