

Texte pseudonymisé

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

Arrêt N° 93/25 - III – TRAV

Exempt - appel en matière de droit du travail.

Audience publique du quinze juillet deux mille vingt-cinq.

Numéro CAL-2024-01027 du rôle

Composition:

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

Entre :

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

appelant aux termes d'un exploit de l'huissier de justice Yves TAPELLA d'Esch-sur-Alzette du 4 novembre 2024,

comparant par Maître Luc MAJERUS, avocat à la Cour, demeurant à Esch-sur-Alzette,

et :

la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) s.à r.l., établie et ayant son siège social à L-ADRESSE2.), représentée par son ou ses gérant(s) actuellement en fonctions,

intimée aux fins du susdit exploit TAPELLA,

comparant par Maître Hugo Manuel DELGADO DIAS, avocat à la Cour, demeurant à Pétange.

LA COUR D'APPEL:

Vu l'ordonnance de clôture du 29 avril 2025.

Par requête déposée le 5 janvier 2024 au greffe de la justice de paix d'Esch-sur-Alzette, PERSONNE1.) a fait convoquer son ancien employeur, 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 27.685,22 euros, à titre d'arriérés de salaire, le montant de 2.885,38 euros, à titre d'indemnité pour congé non pris, et le montant de 5.000 euros, à titre d'indemnisation de son préjudice moral.

Il a, en outre, réclamé la remise, sous peine d'astreinte, de ses fiches de salaire de mai 2023 à septembre 2023, de son certificat de travail ainsi que de son « *reçu pour solde de tous compte* »

Il a enfin sollicité une indemnité de procédure de 2.500 euros.

A l'appui de sa demande, PERSONNE1.) a exposé avoir été au service de la société SOCIETE1.) suivant contrat de travail à durée déterminée du 1^{er} avril 2023 au 30 septembre 2023.

Ledit contrat aurait été signé à la suite de la vente de ses parts sociales dans la société.

Il aurait cumulé sa mission de salarié avec celle de gérant technique.

La société défenderesse ne lui aurait pas payé ses salaires, à l'exception d'un acompte unique de 2.314,78 euros.

Ce serait à la demande de son employeur qu'il ne se serait plus présenté au siège de la société à la suite de son incapacité de travail du 27 avril 2023 au 21 mai 2023.

Il aurait constaté par la suite que la société défenderesse avait continué, à son insu, à le déclarer malade auprès du Centre commun de la sécurité sociale jusqu'au 31 août 2023.

A titre principal, la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) a conclu à l'incompétence matérielle du tribunal du travail pour connaître du litige.

Elle a expliqué que, depuis sa constitution en décembre 2008, la société a toujours été administrée par PERSONNE1.) en sa qualité de gérant.

Suivant convention de cession du 21 mars 2023, les parts sociales détenues par le requérant auraient été cédées aux nouveaux propriétaires de la société.

Le requérant étant seul détenteur de l'autorisation d'établissement, il aurait été convenu entre le cédant et les cessionnaires qu'PERSONNE1.) accompagnerait ces derniers pendant les premiers mois de leur activité.

A cet effet, les parties auraient signé un contrat indiquant que le requérant était engagé en tant que « *gérant technique* ».

La société SOCIETE1.) a fait valoir que le contrat en cause ne permettrait pas de déceler, dans le chef du requérant, l'exercice d'une fonction réelle caractérisée par un lien de subordination dissociable de celle découlant de son mandat social de gérant technique et que, par ailleurs, le requérant restait en défaut de prouver avoir exercé une telle fonction.

A titre subsidiaire, la société SOCIETE1.) a contesté les revendications du requérant quant au fond, au motif qu'PERSONNE1.) ne s'est jamais présenté pour exercer sa fonction de « *gérant technique* » et qu'il a été en arrêt de maladie à partir du 27 avril 2023.

A titre reconventionnel, la société ADRESSE3.) a réclamé la condamnation d'PERSONNE1.) à lui payer le montant de 2.314,78 euros, à titre de remboursement de salaires indûment payés, le montant de 1.500 euros à titre d'indemnité pour abus de droit et le montant de 2.515,50 euros à titre d'indemnisation pour honoraires d'avocat.

Elle a, par ailleurs, sollicité une indemnité de procédure de 700 euros.

Par jugement du 16 septembre 2024, le tribunal du travail, statuant contradictoirement, a reçu la demande d'PERSONNE1.) en la forme, s'est déclaré matériellement incompétent pour en connaître, a dit non fondée la demande d'PERSONNE1.) en obtention d'une indemnité de procédure, s'est déclaré matériellement incompétent pour connaître de la demande reconventionnelle de la société ADRESSE3.) en remboursement d'un acompte, a déclaré non fondées ses demandes formulées sur base des articles 6-1 et 1382 du Code civil, a condamné PERSONNE1.) à payer à la société

ADRESSE3.) une indemnité de procédure de 500 euros et l'a condamné aux frais et dépens de l'instance.

Pour statuer ainsi, la juridiction de première instance a dit que si le contrat signé le 4 avril 2023, ayant pris effet au 1^{er} avril 2023, indiquait un salaire et fixait les droits et obligations des parties, notamment quant au congé et aux absences pour cause de maladie, celui-ci ne précisait pas l'existence de fonctions techniques distinctes et nettement dissociables incombant au requérant en plus de celles qu'il exerçait en sa qualité de mandataire social.

Le tribunal en a conclu que le contrat litigieux ne constituait pas un contrat de travail apparent, de sorte que la charge de la preuve de l'exercice, dans son chef, de tâches distinctes de ses fonctions de mandataire social et de l'existence d'un lien de subordination, reposait sur PERSONNE1.).

Considérant que cette preuve n'avait pas été rapportée, le tribunal s'est déclaré incompétent pour connaître du litige.

De ce jugement, qui n'a pas pu lui être notifié, tel qu'il résulte d'un certificat de la justice de paix d'Esch-sur-Alzette du 11 octobre 2024, PERSONNE1.) a régulièrement relevé appel par acte d'huissier du 4 novembre 2024.

Il demande à la Cour de dire, par réformation, que les juridictions du travail sont matériellement compétentes pour connaître du litige et de renvoyer l'affaire devant le tribunal du travail d'Esch-sur-Alzette, autrement composé.

Il réclame une indemnité de procédure de 2.500 euros pour chacune des deux instances, ainsi que la condamnation de la société SOCIETE1.) aux frais et dépens de l'instance d'appel.

A l'appui de son recours, l'appelant affirme qu'à la suite de la cession de ses parts aux époux BOVA, nommés gérants, et de la signature du contrat de travail à durée déterminée entre lui-même et la société SOCIETE1.), il avait pour tâches la gestion quotidienne du café, la gestion des commandes et des fournisseurs et la fidélisation de la clientèle, sous le contrôle de PERSONNE2.).

Il aurait été incapable de travailler du 27 avril au 21 mai 2023.

Pendant cette période, il aurait uniquement perçu le montant de 2.314,78 euros, à titre de salaire pour le mois de mai 2023 et reçu sa fiche de salaire pour le mois d'avril 2023.

Malgré de multiples relances, la société SOCIETE1.) ne lui aurait pas payé d'autres salaires, ni remis ses autres fiches de salaire.

Il aurait fini par apprendre que l'intimée l'avait déclaré en arrêt de maladie auprès du Centre commun de la sécurité sociale du 21 mai au 31 août 2023.

L'appelant fait valoir que le cumul du mandat de gérant et de salarié dans le chef d'une même personne n'est pas prohibé.

Ce serait à tort que la juridiction de première instance aurait estimé que le contrat signé entre parties ne constituait pas un contrat de travail apparent, faute d'indication des tâches incombant à PERSONNE1.).

L'appelant estime qu'il appartient à la partie intimée de rapporter la preuve du caractère fictif du contrat.

Il soutient que l'existence d'un lien de subordination résulte à suffisance des termes du contrat de travail, des déclarations d'entrée et de sortie introduites auprès du Centre commun de la sécurité sociale, du bulletin de salaire émis ainsi que de l'échange de télémessages entre parties.

L'appelant affirme avoir accompli des tâches ayant consisté à accueillir la clientèle et à s'assurer de la bonne marche du café.

Faute d'être rémunéré, il aurait été empêché de remplir ses tâches à la suite de son congé de maladie.

Les conclusions en réponse de la société SOCIETE1.) du 23 avril 2025 ne peuvent pas être prises en considération par la Cour, étant donné qu'elles ont été notifiées à la partie appelante après l'expiration du délai de trois mois, prévu dans l'ordonnance de mise en état simplifiée du 6 janvier 2025.

Les pièces notifiées en première instance par la société SOCIETE1.) et déposées au greffe de la Cour avant l'ordonnance de clôture du 29 avril 2025 sont à prendre en compte, conformément aux dispositions combinées des articles 222-3 et 279 du Nouveau Code de procédure civile.

Appréciation de la Cour

Aux termes de l'article 25, alinéa 1^{er}, du Nouveau Code de procédure civile, « *le tribunal du travail est compétent pour connaître des contestations relatives aux contrats de travail, 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.

Tel que l'a rappelé la juridiction du premier degré, 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.

Il incombe à celui qui se prévaut de l'existence d'un contrat de travail, d'en rapporter la preuve.

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

S'il n'existe pas d'incompatibilité de principe entre un contrat de travail et un mandat social, le contrat de travail doit cependant être une convention réelle et sérieuse qui correspond à une fonction technique effectivement exercée, caractérisée par un rapport de subordination de salarié à employeur et nettement dissociable de celle découlant du mandat social.

Le contrat signé entre parties le 4 avril 2023, lequel est intitulé « *contrat de travail à durée déterminée* », stipule qu'PERSONNE3.) est engagé en qualité de « *gérant technique* » et indique que « *le lieu de travail prédominant est l'adresse d'exploitation de la société.* »

Le contrat prévoit le paiement d'un salaire, comporte des précisions quant à la durée normale de travail, le nombre de jours de congé ainsi que les obligations

du « *salarié* » en cas de maladie et renvoie aux « *dispositions législatives, réglementaires et conventions collectives régissant les matières* » et, plus particulièrement, au Code du travail.

PERSONNE1.) a, par ailleurs, été déclaré comme « *gérant salarié* » auprès de Centre commun de la sécurité sociale.

Contrairement à ce qui a été retenu par le tribunal du travail, la Cour considère que le contrat litigieux constitue un contrat de travail régulier en apparence, même s'il ne contient pas de précisions quant aux fonctions concrètes à exercer par « *le salarié* ».

Il appartient, dès lors, à la société SOCIETE1.) d'établir le caractère fictif du contrat.

Parmi les pièces versées par la partie intimée figurent des attestations testimoniales établies en bonne et due forme par PERSONNE4.), PERSONNE5.), serveuses à plein temps au café SOCIETE1.) d'avril à juin, respectivement juillet 2023, et d'PERSONNE6.), délégué commercial, déclarant se rendre régulièrement au café SOCIETE1.) depuis son ouverture en avril 2023.

Les trois témoins affirment ne jamais avoir vu PERSONNE1.) au café.

PERSONNE7.) et PERSONNE8.), déclarant travailler comme serveurs au café SOCIETE1.) respectivement depuis juillet et septembre 2023, attestent, à leur tour, ne jamais avoir « *assisté à la présence physique* » de l'appelant.

Il faut déduire des prédites attestations que l'appelant ne s'est pas présenté ou, du moins, ne s'est pas présenté régulièrement, sur son lieu de travail, ni avant, ni après son congé de maladie, qui s'est étendu du 27 avril au 21 mai 2023.

Ce constat n'est pas invalidé par le fait que la société SOCIETE1.) a remis une fiche de salaire relative au mois d'avril 2023 à PERSONNE1.) en juin 2023 et lui a versé le montant de 2.314,78 euros, à titre d'acompte, ni remis en cause par l'échange de télémessages entre parties des mois de juin et juillet 2023, relatif aux revendications d'PERSONNE1.).

Il convient partant de retenir qu'PERSONNE1.), gérant technique et détenteur de l'autorisation d'établissement jusqu'au 2 octobre 2023, n'a pas exercé de fonction technique effective, nettement dissociable de celle découlant du

mandat social et caractérisée par un rapport de subordination de salarié à employeur.

La partie intimée a, dès lors, établi le caractère fictif du contrat de travail du 4 avril 2023.

Le jugement entrepris est partant à confirmer, quoique partiellement pour d'autres motifs, en ce qu'il a retenu l'incompétence du tribunal du travail pour connaître du litige.

Eu égard à l'issue du litige, PERSONNE1.) est à débouter de ses demandes en obtention 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 la société SOCIETE1.) l'entièreté des frais non compris dans les dépens, le jugement entrepris est à confirmer en ce qu'il a fait droit à sa demande en obtention d'une indemnité de procédure pour la première instance, à concurrence du montant de 500 euros.

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,

dit non fondée la demande d'PERSONNE1.) 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.

