Arrêt N° 110/17 - III – TRAV

Exempt - appel en matière de droit du travail.

Audience publique du neuf novembre deux mille dix-sept.

Numéro 44250 du rôle

Composition:

Ria LUTZ, présidente de chambre,
Théa HARLES-WALCH, premier conseiller,
Mireille HARTMANN, premier conseiller,
Isabelle HIPPERT, greffier.

Entre :

A, demeurant à B-(…),

appelant aux termes d'un exploit de l'huissier de justice Martine LISÉ du 23 novembre 2016,

intimé sur appel incident,

comparant par Maître Vic KRECKE, avocat à la Cour à Luxembourg,

et :

la société à responsabilité limitée S1 s.à r.l. établie et ayant son siège social à L-(…), représentée par son ou ses gérants actuellement en fonctions,

intimée aux fins du susdit exploit LISÉ,

appelante par incident,

comparant par Maître Christian JUNGERS, avocat à la Cour à Luxembourg.

LA COUR D'APPEL:

Vu l'ordonnance de clôture de l'instruction du 11 juillet 2017.

Ouï le magistrat de la mise en état en son rapport oral à l'audience.

Affirmant avoir été engagé en qualité de second de cuisine par la sàrl S1 par contrat de travail oral le 11 février 2015 et licencié oralement avec effet immédiat après avoir demandé à son employeur la signature d'un contrat de travail écrit en bonne et due forme en date du 12 février 2015, A a fait convoquer la sàrl S1 devant le tribunal de travail de Luxembourg aux fins de s'y entendre condamner à lui payer le montant total de 6.775,183 euros à titre d'indemnité de préavis non respecté, d'indemnisation du préjudice moral subi et d'arriérés de salaires.

La sàrl S1 a contesté l'existence d'un contrat de travail, affirmant que A a seulement fait un test d'embauche qui n'avait pas été concluant.

Par jugement du 6 octobre 2016, le tribunal de travail s'est déclaré incompétent pour connaître de la demande de A et a débouté la sàrl S1 de sa demande reconventionnelle en allocation d'une indemnité de procédure.

Pour ce faire, le tribunal de travail a retenu que le salarié, à qui il appartient de rapporter la preuve de l'existence d'un contrat de travail, n'en a pas rapporté la preuve. Un employeur pourrait en effet faire passer au candidat pour un poste de travail des tests ou essais professionnels préliminaires pour vérifier son aptitude et ses connaissances tout en restant libre de la décision de l'embaucher. L'attestation de B du 11 février 2015, invoquée par le requérant à l'appui de ses dires, serait à elle seule insuffisante pour établir l'existence d'une relation de travail.

De ce jugement, A a régulièrement relevé appel par exploit d'huissier du 23 novembre 2016.

Par réformation du jugement entrepris, l'appelant conclut à la compétence du tribunal de travail pour connaître de sa demande et à la condamnation de la sàrl S1 à lui payer les montants réclamés dans sa requête introductive de première instance.

L'appelant explique avoir contacté en date du 6 février 2015 la partie intimée pour proposer ses services. Il aurait transmis son CV par courriel du même jour. Il aurait commencé à travailler le 11 février 2015 et, après avoir travaillé pendant 1,5 jour en qualité de second de cuisine et après avoir exigé la signature d'un contrat de travail écrit, il aurait été licencié le 12 février 2015 à la fin du service de midi par B. En effet, le gérant de la sàrl S1 lui aurait fait savoir qu'il doutait de sa bonne foi en

raison de ses mauvaises expériences avec du personnel qui se serait mis en maladie dès l'obtention de la signature d'un contrat de travail. Il aurait dû quitter son lieu de travail sur ordre de son employeur.

A l'appui de ses dires, A verse une attestation du gérant de la sàrl S1 établi le 11 février 2015 suivant laquelle il travaillait auprès de la sàrl S1 depuis cette date. La partie intimée aurait par ailleurs fait l'aveu de son congédiement dans le courrier du 11 mars 2015 lui adressé par S2 Luxembourg.

L'appelant affirme avoir été mis soumis à des conditions de travail normales. Il aurait exécuté un travail productif sous les ordres de son responsable tel que cela résulterait de l'attestation de C. Ses prestations ne pourraient donc être qualifiées de test d'embauche.

L'appelant explique encore avoir immédiatement protesté contre le comportement de la sàrl S1 par courriel du 12 février 2015 et avoir contacté l'Inspection du Travail et des Mines.

La sàrl S1 conclut principalement à la confirmation du jugement entrepris en ce que le tribunal de travail s'est déclaré incompétent rationae materiae pour connaître des demandes de A.

Elle demande cependant la réformation du jugement en ce que le tribunal l'a débouté de sa demande en obtention d'une indemnité de procédure et conclut, par réformation, à l'octroi d'un montant de 750 euros pour la première instance.

La sàrl S1 conclut encore à l'allocation d'une indemnité de procédure pour l'instance d'appel.

L'intimée conteste toute relation de travail et explique que A a seulement effectué un test d'embauche consistant en trois courts services de cuisine. Le responsable de la supervision du test, D a cependant conclu en date du 12 février 2015 que le test n'était pas concluant, ce dont l'appelant a été informé.

Contrairement à l'avis de l'appelant, il s'agissait bien d'un test et non de l'exécution d'un contrat de travail. En effet, le test portait sur une très courte durée, sans que des horaires précis ne furent imposés à A. L'appelant n'avait pas été sous son autorité alors qu'aucun ordre ne lui avait été donné dans le cadre de ce test. L'appelant avait seulement été prié d'effectuer quelques tâches précises afin qu'elle puisse se prononcer sur une embauche éventuelle.

La nature de ce test était bien connue de l'appelant qui, suivant les attestations versées en cause, avait déclaré le 11 février 2015 venir passer un test d'embauche de courte durée. L'appelant ne se serait pas non plus comporté comme un salarié

alors qu'il n'avait pas apporté le matériel de cuisine nécessaire. Quand les parties auraient discuté de l'échec du test d'embauche, A serait encore venu à la conclusion qu'il ne voulait de toute façon pas travailler pour elle, alors qu'il ne voulait pas signer de contrat de travail, mais travailler « au noir ».

Selon l'intimée, le certificat établi le 11 février 2015 ne saurait valoir comme preuve de l'existence d'une relation de travail. Ce document serait un certificat de complaisance établi à la demande de l'appelant pour permettre à ce dernier d'inscrire, suivant ses dires, son enfant dans une crèche qui, pour assurer la prise en charge de l'enfant, exigeait un certificat de travail. Ceci serait confirmé par le courrier de B du 9 mai 2015.

A titre subsidiaire et si la Cour venait à la conclusion qu'un contrat de travail existait entre parties, elle demande à voir dire que l'appelant ne rapporte pas la preuve de l'existence d'un licenciement oral et de le débouter de l'ensemble de ses prétentions financières.

Conformément à l'article 25 du Nouveau Code de Procédure Civile, le tribunal du travail est une juridiction d'exception, qui n'est compétente pour connaître que des contestations entre employeurs et salariés dans le cadre d'un contrat de travail.

Le contrat de travail est défini comme étant 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, avec la considération que 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 la prestation du travail, en contrôle l'accomplissement et en vérifie les résultats.

En l'absence de signature d'un contrat de travail, il appartient à A d'établir la relation de travail entre parties.

L'exécution d'un travail accompli dans le cadre d'un test professionnel constitue une méthode de recrutement. Son seul objet est d'évaluer les aptitudes du travailleur avant son embauche. Ce n'est pas une prestation de travail justifiant la reconnaissance d'un contrat de travail.

L'employeur peut donc faire passer au candidat à un poste des tests ou essais professionnels pour vérifier son aptitude et ses connaissances et il reste libre de la décision d'embaucher.

Les tests ne doivent cependant pas être de nature à faire effectuer au salarié une prestation de travail réelle et effective et doivent être de courte durée.

Suivant l'attestation de D, A s'est présenté le 11 février 2015 sans matériel de cuisine et tablier en lui disant qu'il venait faire un test d'un jour ou deux.

D a encore précisé qu'il a prié A d'effectuer certaines tâches afin d'évaluer ses compétences. Il a ajouté qu'il a arrêté les tests à 13H30 le 12 février 2015 pour manque de motivation du candidat.

C a confirmé les affirmations de D.

A n'a donc pas établi qu'il a effectué un travail productif et qu'il a été mis sous des conditions normales de travail.

Les courriers de l'ITM et de l'OGBL basés sur les dires de l'appelant ne sauraient pas non plus établir l'existence d'un contrat de travail.

Le courrier S2 précise par ailleurs sans équivoque que l'appelant a seulement effectué un test préalable à l'embauche et qu'il n'y a pas eu de contrat de travail et de licenciement.

S'il est vrai que l'appelant se prévaut d'un document signé par B le 11 février 2015 suivant lequel ce dernier a certifié, en sa qualité de directeur et propriétaire de la sàrl S1, que A travaille dans son établissement depuis ce jour, B explique dans un courrier du 9 mai 2016 avoir établi le document litigieux uniquement à la demande urgente de A qui, pour pouvoir inscrire son enfant à la crèche, devait soumettre à cette dernière l'après-midi du 11 février 2015 un tel certificat. B a encore expliqué dans ce courrier avoir fait confiance à A et avoir agi de bonne foi et « au cas où le test serait positif ».

C'est donc à juste titre que la juridiction de première instance a retenu que même si A conteste avoir demandé cette attestation, ce document ne suffit pas à lui seul, à défaut d'autres éléments probants, à établir l'existence d'une relation de travail entre parties.

Le tribunal de travail est donc à confirmer en ce qu'il s'est déclaré incompétent ratione materiae pour connaître de la demande de A.
Il s'ensuit que l'appel est à déclarer non fondé.

La sàrl S1 interjette appel incident et réclame, par réformation du jugement entrepris, l'allocation d'une indemnité de procédure de 750 euros pour la première instance.

Elle sollicite également l'octroi d'une indemnité de 2.500 euros sur base de l'article 240 du NCPC pour l'instance d'appel.

Au vu du résultat positif du présent recours pour la partie intimée, il ne paraît pas inéquitable de lui allouer une indemnité de procédure tant pour la première instance que pour l'instance d'appel.

Au vu de la nature et de l'envergure de l'affaire il y a lieu de lui allouer un montant de 400 euros pour la première instance et de 800 euros pour l'instance d'appel.

Il suit de ce qui précède que l'appel incident est à déclarer partiellement fondé.

PAR CES MOTIFS :

la Cour d'appel, troisième chambre, siégeant en matière de droit du travail, statuant contradictoirement sur le rapport oral du magistrat de la mise en état,

reçoit les appels principal et incident,

dit l'appel principal non fondé,

dit l'appel incident partiellement fondé,

par réformation,

condamne A à payer à la sàrl S1 une indemnité de procédure de 400 euros pour la première instance,

pour le surplus, confirme le jugement entrepris,

condamne A à payer à la sàrl S1 une indemnité de procédure de 800 euros pour l'instance d'appel,

condamne A aux frais et dépens de l'instance avec distraction au profit de Maître Christian JUNGERS qui la demande, affirmant en avoir fait l'avance.

La lecture du présent arrêt a été faite en la susdite audience publique par Madame la présidente de chambre Ria LUTZ, en présence du greffier Isabelle HIPPERT.