Exempt - appel en matière de droit du travail.

Audience publique du dix mai deux mille sept.

Numéro 30950 du rôle

Présents:

Edmond GERARD, président de chambre,
Eliane EICHER, premier conseiller,
Charles NEU, conseiller,
Isabelle HIPPERT, greffier.

E n t r e :

la société anonyme *X.* , établie et ayant son siège social à L-… représentée par son conseil d'administration actuellement en fonctions,

appelante aux termes d'un exploit de l'huissier de justice Pierre KREMMER de Luxembourg du 27 janvier 2006,

comparant par Maître François BROUXEL, avocat à la Cour à Luxembourg,

e t :

Y.. , demeurant à F-…
intimé aux fins du susdit exploit KREMMER,

comparant par Maître Luc MAJERUS, avocat à la Cour à Luxembourg.

LA COUR D'APPEL:

Vu l'ordonnance de clôture de l'instruction du 6 mars 2007.

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

Par requête déposée au greffe en date du 15 octobre 2004, ***Y..*** a fait convoquer la S.A. ***X.*** devant le tribunal du travail de Luxembourg pour s'y entendre condamner aux montants de 3.923,64 € à titre d'indemnité compensatoire de préavis, de 5.000 € à titre de dommage matériel et de 5.000 € à titre de dommage moral, du chef de son licenciement qu'il estima être abusif.

A l'appui de sa demande, ***Y..*** fit valoir qu'il avait été engagé par la S.A. ***X.*** en tant que travailleur intérimaire et qu'il a travaillé sous différents contrats de mission auprès de l'entreprise utilisatrice ***P.*** à partir du 3janvier 2002 jusqu'au 29 février 2004 ; qu'à partir du 29 février 2004, la société utilisatrice ***P.*** lui a dit que son dernier contrat de mission avait pris fin et qu'elle n'avait plus de travail pour lui.

Il se référa à l'article 9 de la loi du 19 mai 1994 et souligna que le contrat de mission ne peut être renouvelé qu'à deux reprises sans cependant que la durée totale du contrat puisse dépasser 12 mois.

La S.A. ***X.*** s'opposa à la demande en exposant qu'il n'y a eu aucune violation des articles 8 et 9 de la loi du 19 mai 1994 portant réglementation du travail intérimaire. Elle souligna que ***Y..*** n'a pas été employé au même poste auprès de l'entreprise utilisatrice. Elle contesta l'avoir licencié et estima qu'il appartient au salarié d'en rapporter la preuve.

Par jugement rendu contradictoirement le 14 décembre 2005, le tribunal du travail a :
qualifié les relations entre parties de relations de travail à durée indéterminée,
dit qu'il y a eu licenciement abusif de ***Y..*** avec effet immédiat en date du 29 février 2004 de la part de la S.A. ***X.***,
déclaré fondée la demande de ***Y..*** en paiement d'une indemnité compensatoire de préavis de l'ordre de 3.923,64 €,
déclaré fondée la demande de ***Y..*** en obtention de dommages et intérêts pour licenciement abusif pour le montant de 2.383,98 € à titre de préjudice matériel et de 1.500 € à titre de préjudice moral,
condamné la S.A. ***X.*** à payer à ***Y..*** de ces chefs le montant de 7.807,62 €, cette somme avec les intérêts légaux à partir de la demande en justice jusqu'à solde,
condamné la S.A. ***X.*** à payer à ***Y..*** une indemnité de procédure de 1.000 €,
condamné la S.A. ***X.*** à tous les frais et dépens de l'instance.

Par exploit d'huissier du 27 janvier 2006, la S.A. ***X.*** a régulièrement interjeté appel contre ce jugement.

Elle demande à la Cour de le réformer, de déclarer réguliers les contrats de mission conclus avec ***Y..*** , de dire que la fin du dernier contrat de mission est intervenue automatiquement lors de son échéance le 29 février 2004, et de débouter l'intimé de toutes ses demandes.

A l'appui de son recours, elle expose que l'intimé a exécuté plusieurs missions de travail intérimaire pour elle auprès de l'entreprise utilisatrice ***P.*** S.A. à compter du mois de janvier 2002 ; que toutes les missions ont été effectuées selon des contrats de mission, soit en qualité de pontier, soit en qualité de cariste auprès de ***P.*** ; que ces missions ont été effectuées pour assurer notamment le remplacement de salariés absents pour cause de maladie, congé, ou formation, soit encore pour faire face à des surcroîts périodiques d'activité auprès des différents départements de ***P.***.

Elle expose ensuite que le dernier contrat de mission de ***Y.*** en qualité de pontier auprès d' ***1.*** avait pris effet au 1er janvier 2004 et s'est achevé le 29 février 2004, après avoir fait l'objet de deux avenants de prolongation ; que suite à l'expiration de ce contrat, l'intimé ne s'est plus présenté auprès de ***X.***, ni d'ailleurs auprès de ***P.*** en vue d'effectuer de nouvelles missions.

La société appelante estime qu'elle a respecté l'article 8 de la loi du 19 mai 1994 portant réglementation du travail intérimaire qui dispose que « (…) (2) A l'exception du contrat à caractère saisonnier, la durée du contrat de mission ne peut excéder 12 mois, pour un même salarié et pour un même poste de travail, renouvellements compris. »

Elle dit avoir été en droit de conclure plusieurs contrats de mission dont aucun, renouvellements compris, n'excédait une durée de douze mois.

Elle expose encore que l'intimé ne pourvoyait pas durablement à un emploi lié à l'activité normale et permanente de ***P.***, mais que les contrats de mission conclus concernaient des postes différents, en sorte qu'il s'agissait d'une tâche précise et non durable, selon les dispositions de l'article 1er de la susdite loi du 19 mai 1994.

Elle affirme que l'utilisateur des contrats de mission n'était pas le même. Il s'agissait alternativement des départements ***1.***, ***2.*** et ***3.*** de la société ***P.***. En outre, l'intimé était employé pour des motifs très différents tels que remplacement de personnel en maladie, en congé ou en formation. En ce cas, le nom du salarié absent était indiqué de manière précise tant dans le contrat de mission initial que dans les éventuels avenants audit contrat initial selon les dispositions de l'article 6.(1) 4) de

la loi du 19 mai 1994. Enfin, l'intimé exerçait alternativement les fonctions de pontier et de cariste auprès de chacun des départements de ***P.***.

La S.A. ***X.*** conteste ensuite tout licenciement.

Elle déclare que les sociétés ***X.*** et ***P.*** étaient intimement convaincues que ces contrats de mission et les contrats de mise à disposition corrélatifs étaient valablement conclus et que partant la mission de ***Y.*** auprès de ***P. 1.*** pour surcroît d'activité devait prendre fin le 29 février 2004 alors que l'activité de ***P. 1.*** était revenue à sa normalité.

Pour autant que de besoin, l'appelante offre de prouver par témoins les faits suivants :
« Monsieur ***Y.*** a exécuté plusieurs missions de travail intérimaire pour la société ***X.*** (ci-après « ***X.*** »), auprès de l'entreprise utilisatrice ***P.*** S.A. (ci-après « ***P.*** ») à compter du mois de janvier 2002.
Monsieur ***Y.*** a effectué différentes missions, soit en qualité de pontier, soit en qualité de cariste auprès de ***P.***.
Ces missions ont été effectuées pour assurer notamment le remplacement de salariés absents pour cause de maladie, congé, ou formation, soit encore pour faire face à des surcroîts périodiques d'activité auprès des différents départements de ***P.*** (***1.***, ***2.*** et ***3.***), qui sont répertoriés sous des comptes-clients séparés auprès de ***X.***.
Le dernier contrat de mission de Monsieur ***Y.*** en qualité de pontier auprès d' ***1.*** avait pris effet au 1er janvier 2004 et s'est achevé le 29 février 2004, après avoir fait l'objet de deux avenants de prolongation de la durée de mission.
Suite à l'expiration de ce contrat de mission, Monsieur ***Y.*** ne s'est plus présenté auprès de ***X.***, ni d'ailleurs, à notre connaissance, auprès de ***P.*** en vue d'effectuer de nouvelles missions.
En fin du mois de mars 2004, sans préjudice à la date exacte, Monsieur ***Y.*** s'est présenté à l'agence ***X.*** d'Esch-sur-Alzette en vue de réclamer un formulaire E301, lequel lui a immédiatement été remis. »

Y.. demande la confirmation pure et simple du jugement attaqué.

Il expose que c'est à juste titre que le tribunal du travail de Luxembourg a décidé que les contrats de mission devaient être requalifiés en contrat à durée indéterminée puisqu'ils ont été conçus irrégulièrement et n'ont pas respecté les dispositions légales en la matière, notamment les articles 8 et 9 de la loi du 19 mai 1994 portant réglementation du travail intérimaire.

D'après lui, il suffit de consulter les dates des contrats de mission ainsi que les récapitulatifs mensuels pour s'apercevoir qu'il a travaillé depuis le 3 janvier 2002 quasi-exclusivement en tant que pontier, toujours pour la même société, et ce de façon quasi-ininterrompue.

Il ajoute que lors de plusieurs contrats de mission, le nom du salarié absent à remplacer n'y figurait pas, en particulier ceux du 17 janvier 2003 au 24 janvier 2003, du 24 avril 2003 au 25 avril 2003, du 1er juillet 2003 au 31 août 2003.

Il affirme que le 1er mars 2004, lorsqu'il s'est rendu en son lieu de travail usuel, auprès de la société utilisatrice, il fut informé par MM. ***G.*** et ***B.*** que son contrat de mission était arrivé à terme, qu'il n'y avait plus de travail pour lui et que cette décision avait été prise d'un commun accord avec ***X.*** ; qu'après la date du 29 février 2004, et contrairement à ce que prétend la partie appelante, cette dernière ne lui a plus proposé de travail ; que dès lors elle voulait que les relations de travail entre parties se terminent avec la fin du dernier contrat de mission ; que pour l'intimé il était évident, au vu des nombreuses missions déjà prestées par lui, que son contrat s'était transformé en contrat à durée indéterminée et que la résiliation de son contrat de travail devait s'apparenter à un licenciement.

Il résulte des pièces versées en cause qu'entre le 3 janvier 2002 et le 29 février 2004, une cinquantaine de contrats de mission ont été conclus entre parties et que ces contrats étaient en majorité conclus pour de courtes périodes d'une dizaine de jours.

Une dizaine de contrats comportaient un ou deux avenants de renouvellement, mais la durée totale du contrat initial et des avenants ne dépassait jamais trois mois.

Tous les contrats comportent l'indication de leur durée, de leur terme, de la nature de l'emploi, et ils indiquent le motif de la mission et la qualification recherchée.

Il échet de constater que toutes ces indications, à l'exception de la qualification du salarié, en l'occurrence « Pontier », changent d'un contrat à l'autre.

Il est exact que trois contrats qui indiquent comme motif « remplacement » et comme nature de l'emploi « Remplacement CP Eté », et qui englobent la période du 1er juillet au 31 août 2003, ne mentionnent pas le nom du travailleur absent et remplacé.

La société appelante explique que l'intimé a été amené à remplacer plusieurs personnes qui étaient en congé payé pendant l'été 2003 et qu'il était impossible d'inscrire sur les contrats de mission le nom des personnes qui étaient remplacées.

Force est de constater que l'article 6 de la loi du 19 mai 1994 portant réglementation du travail intérimaire, qui en son point 4) prévoit l'indication du nom du salarié absent et à remplacer, ne comporte aucune sanction pour le défaut de ces mentions.

Il convient d'ailleurs de signaler que la seule disposition sanctionnée par la susdite loi dans le sens voulu par l'intimé concerne la durée de la mission, prévue à l'article 8, qui stipule que la durée du contrat de mission ne peut excéder 12 mois, pour un même salarié et pour un même poste de travail, renouvellement compris, et qu'aux termes du paragraphe 3 de cet article, le contrat de mission conclu en violation des dispositions de l'article 8 est réputé à durée indéterminée.

Dès lors, ni une éventuelle violation de l'article 6.(1) 4), concernant l'indication du nom du salarié remplacé, ni encore une violation alléguée de l'article 11 de la même loi qui, selon l'intimé, impose à l'entrepreneur de travail intérimaire de respecter une période de carence à l'expiration du contrat de mission égale au tiers de la durée de ce contrat, ne sauraient être sanctionnées, à les supposer établies, par la requalification du contrat de mission en contrat de travail à durée indéterminée.

Il n'échet pas non plus de s'attarder à la qualification de « Pontier » reprise dans la plupart des contrats de mission, ce terme désignant simplement le métier exercé par l'intimé et non pas le poste précis occupé.

Le fait que l'utilisateur a toujours été la S.A. ***P.*** ne saurait davantage faire conclure à la violation du susdit article 8 de la loi du 19 mai 1994, cela en raison de la multiplicité des différents postes exercés par le salarié dont aucun, renouvellement compris, n'a excédé douze mois.

Il s'ensuit que les contrats de mission n'avaient pas pour objet de pourvoir durablement à un emploi lié à l'activité normale et permanente de la société utilisatrice, de sorte qu'il n'y a pas eu violation de l'article 4.(1) de la loi susvisée.

On peut ajouter que les différents contrats de mission ne suivaient pas sans intervalle, mais qu'il y a entre eux en tout huit interruptions comprises entre 3 et 36 jours.

Il suit des considérations qui précèdent que le jugement attaqué est à réformer et qu'il échet de décider qu'il n'y a pas lieu à requalifier les contrats de mission en contrat de travail à durée indéterminée.

A défaut de contrat à durée indéterminée, le dernier contrat de mission a pris fin à son échéance le 29 février 2004.

A défaut de licenciement, l'intimé est à débouter de toutes ses demandes.

La S.A. ***X.*** demande à être déchargée de l'indemnité de procédure de 1.000 € encourue en première instance.

L'appel étant justifié, il échet de faire droit à cette demande.

La S.A. ***X.*** et ***Y..*** sollicitent des indemnités de procédure de respectivement 1.500 € et 2.000 € pour l'instance d'appel.

Ces demandes sont à rejeter ; l'appelante ne justifie pas en quoi il serait inéquitable de laisser à sa charge les frais par elle exposés non compris dans les dépens et l'intimé, débouté de sa demande et devant assumer tous les dépens, ne peut bénéficier des dispositions de l'article 240 du nouveau code de procédure civile.

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 l'appel,

le déclare fondé,

réformant :

dit qu'il n'y a pas lieu à requalifier les relations entre parties en contrat de travail à durée indéterminée,

dit qu'il n'y a pas eu licenciement abusif,

déclare les demandes de ***Y..*** non fondées et en déboute,

décharge pour autant que de besoin la S.A. ***X.*** de toutes les condamnations prononcées en première instance, y compris celle en paiement d'une indemnité de procédure,

rejette les demandes basées sur l'article 240 du nouveau code de procédure civile,

condamne ***Y..*** aux frais et dépens des deux instances.