Exempt - appel en matière de droit du travail.

Audience publique du quinze novembre deux mille douze.

Numéro 38031 du rôle

Présents:

Carlo HEYARD, président de chambre,
Ria LUTZ, premier conseiller,
Théa HARLES-WALCH, conseiller,
Isabelle HIPPERT, greffier.

E n t r e :

A, demeurant à D-(…),

appelante aux termes d'un exploit de l'huissier de justice Patrick KURDYBAN de Luxembourg du 24 novembre 2011,

intimée sur appel incident,

comparant par Maître Mario DI STEFANO, avocat à la Cour à Luxembourg,

e t :

la société à responsabilité limitée B 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 KURDYBAN,

appelante par incident,

comparant par Maître Guillaume LOCHARD, avocat à la Cour à Luxembourg.

LA COUR D'APPEL:

Vu l'ordonnance de clôture de l'instruction du 24 avril 2012.

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

Par requête du 20 mai 2011, A fit convoquer la sàrl B devant le tribunal du travail suite à son licenciement oral qu'elle qualifia d'abusif pour lui réclamer différents montants indemnitaires plus amplement détaillés dans le dispositif de la prédite requête.

A l'appui de sa demande, elle fit exposer que les parties avaient convenu de conclure un contrat d'apprentissage à partir du 15 septembre 2008, que ce contrat d'apprentissage ni aucun autre écrit n'ont cependant été signés ; qu'en date du 27 mars 2009 la société B lui aurait dit par l'intermédiaire de son gérant, qu'elle n'avait plus besoin de venir travailler, de sorte que la société B aurait procédé à son licenciement oral en violation des dispositions des articles L.124-10 et 11.(2) du code du travail ; pour l'apprentie et d'après l'article L.111-7 du code du travail, s'il n'existe aucun écrit sur l'apprentissage, la jurisprudence déciderait de requalifier les relations entre parties en contrat à durée indéterminée, de sorte que son licenciement oral devrait logiquement être déclaré abusif et ses revendications financières fondées.

Pour la société B un contrat d'apprentissage aurait dû être conclu entre les parties, mais n'a pu l'être pour les raisons qu'elle offre de prouver par témoins et qu'il paraît important de reproduire dans leur intégralité pour cerner les difficultés rencontrées par elle :
« Que A est engagée comme travailleur-étudiant du 4 août 2008 au 12 septembre 2008,
que dès le 6 août 2008, C, gérant, lui propose un apprentissage comme vendeuse à partir du 15 septembre 2008,
que le 6 août 2008, B demande l'équivalence du niveau scolaire de A (scolarité allemande) au Ministère de l'Education nationale,
que le 20 août 2008, B adresse à l'ADEM une demande d'engagement de A comme apprentie-vendeuse et en informe la Chambre de Commerce,
que A se rend à la Chambre de Commerce,
que la Chambre de Commerce propose l'école de Grevenmacher,
que A refuse de s'inscrire à l'ecole de Grevenmacher alors qu'elle refuse d'arriver en autobus à 7.00 heures, les cours commençant à 8.00 heures,
que le 16 septembre 2008, A contacte M. D, responsable scolaire de l'école BBZ à Merzig,
que M. D visite à deux reprises B et accepte l'inscription de A,

qu'elle suit les cours deux matinées par semaines et, pour des raisons de transport, ne vient pas à B les après-midi des 2 jours où elle est à l'école,
qu'elle est donc présente 3 jours par semaines = 3 x 8 = 24 heures par semaine à B(sur toute la durée),
que les parties apprennent alors que l'administration luxembourgeoise n'accepte pas un contrat d'apprentissage si l'école auprès de laquelle est inscrite l'élève est établie à l'étranger, sauf dérogation,
que M. C dépose alos A à l'ADEM afin qu'elle demande la dérogation (date imprécise),
que M. C fait également la demande au Centre commun de la Sécurité sociale. Que le Centre commun de la Sécurité sociale hésite, les choses prennent du temps.
que Mme E se déplace deux fois chez B et finalement accepte une inscription comme apprentie,
qu'elle remet à M. C un formulaire d'entrée préétabli par elle date du 12 juillet 2009 stipulant « apprentie-vendeuse », date d'entrée 15.9.2008, que M. C signe,
qu'il s'agit du seul formulaire d'entrée qui sera remis au Centre commun de la sécurité sociale,
que M. C demande alors un nouveau formulaire de contrat d'apprentissage à la Chambre de commerce qui a autorité pour les délivrer et stipulant un suivi scolaire en Allemagne,
que M. C apprend fin janvier que A n'a jamais demande de dérogation pour suivre les cours en Allemagne,
que la Chambre de commerce hésite,
que M. C est baladé de bureaux en bureaux et finalement on lui dit oralement le 31 mars 2008 qu'il n'y a aucune solution,
que A quitte alors B faute de contrat d'apprentissage possible,
qu'elle n'a jamais « travaillé » ; qu'elle a pendant sa présence chez B été une élève, que M. C a consacré du temps à lui donner une éducation lui permettant de connaître les activités,
qu'elle n'a jamais rien produit ni effectué la moindre tâche professionnelle,
qu'elle s'est comportée en tout point comme une élève. »

La société B conteste partant formellement que A ait travaillé pour elle sur base d'un contrat de travail. Cette dernière aurait fait son apprentissage de vendeuse 3 jours par semaine, le reste du temps elle serait allée à l'école en Allemagne ; elle conteste finalement l'avoir licenciée, précisant que l'apprentissage n'a pu être formalisé en raison du refus des autorités luxembourgeoises suite aux négligences commises par A, de sorte que les revendications de A ne seraient pas justifiées ; elle conteste encore le montant des préjudices avancé par A.

Le tribunal du travail a, dans son jugement rendu contradictoirement le 30 septembre 2011, dit que les juridictions du travail sont incompétentes pour connaître des demandes de A relatives à l'affiliation rétroactive à la Sécurité Sociale, mais compétentes pour le surplus ; il a condamné la société B à payer à A

la somme de 144,50 € à titre d'indemnité compensatoire de congé non pris en 2009 et débouté A et la société B des autres demandes.

Pour statuer comme il l'a fait, le tribunal s'est basé sur les documents soumis à son appréciation et il a constaté que les parties étaient à partir du 15 septembre 2008 jusqu'au 27 mars 2009 en relation sur base d'un contrat d'apprentissage oral « *de sorte qu'il n'y aurait pas lieu à requalification de ce contrat en contrat à durée indéterminée, dès lors qu'une requalification ne serait envisageable qu'en cas de méconnaissance de l'objet propre du contrat d'apprentissage, ce qui ne serait pas le cas en l'espèce* ». Il a rejeté partant les demandes de A, sauf la demande en paiement des jours de congé non pris.

A a régulièrement relevé appel par acte de l'huissier de justice Patrick KURDYBAN de Luxembourg du 24 novembre 2011.

Elle demande de dire l'appel fondé et justifié et de réformer le jugement.

L'appelante demande, à titre principal, de dire que les parties étaient liées à partir du 15 septembre 2008 par un contrat de travail à durée indéterminée, partant la s.à r.l. B s'entendre dire que la résiliation du contrat de travail à durée indéterminée est intervenue irrégulièrement et abusivement ; elle demande de condamner la s.à r.l. B à lui payer la somme totale de 17.133,20 € ou tous autres montants, même supérieurs à dires d'expert, ou à évaluer ex aequo et bono par la Cour, avec les intérêts légaux à compter du jour de la demande en justice du 20 mai 2011 jusqu'à solde, sinon à partir de la date de l'arrêt à intervenir jusqu'à solde ;
Elle demande à titre subsidiaire si la Cour devait estimer que le licenciement n'est pas abusif, de dire que la résiliation orale prononcée par la société B du contrat à durée indéterminée intervenue en date du 27 mars 2009 est irrégulière en la forme et par conséquent, de condamner la s.à r.l. B à lui payer la somme totale de 1.346,21 € à titre d'indemnité pour irrégularité formelle de la résiliation du contrat de travail.

A titre encore plus subsidiaire, et pour autant que les parties B s.à r.l. et A aient été liées par un contrat d'apprentissage, quod non, l'appelante demande de dire irrégulière et arbitraire la rupture du contrat d'apprentissage intervenue et de condamner en conséquence la s.à r.l. B à lui payer la somme totale de 8.384,84 € au titre de préjudice subi du fait de la rupture arbitraire du contrat d'apprentissage, avec les intérêts légaux.

Elle réitère les mêmes arguments qu'en première instance et maintient que d'après l'article L.111-7 du code du travail, le contrat d'apprentissage devrait sous peine de nullité être conclu par écrit, de sorte qu'en l'absence de cette formalité substantielle et d'après la jurisprudence et la doctrine, les relations entre les parties devraient être qualifiées de contrat de travail à durée indéterminée et la résiliation intervenue

verbalement serait non seulement irrégulière mais encore abusive, donnant droit à réparation des préjudices subis.

A titre subsidiaire et dans l'hypothèse où la Cour devait retenir l'existence d'un contrat d'apprentissage, la dénonciation d'un tel contrat devrait obligatoirement être soumise à l'approbation des Chambres professionnelles, d'après l'article L.111-8 du code du travail, ce qui ne fut pas le cas, de sorte que la résiliation serait irrégulière et donnerait également droit à des dommages et intérêts.

L'intimée maintient également ses contestations formulées en première instance et demande de déclarer l'appel non fondé, sinon de dire irrecevable toute demande basée sur un contrat d'apprentissage oral ou un contrat d'apprentissage tout court ; elle demande acte qu'elle conteste tout statut légal à A, tout « licenciement », toute rupture arbitraire de contrat d'apprentissage, tout droit à des « salaires » ou autre, à des dommages et intérêts, contestés en principe et quantum ; l'intimée demande finalement de condamner reconventionnellement A lui payer les montants indûment perçus, soit, sauf erreur, 3.308,69 € avec les intérêts légaux et de rejeter toute demande basée sur l'article 240 du nouveau code de procédure civile pour finalement la décharger de toute condamnation intervenue en première instance.

L'intimée relève que les parties avaient bel et bien l'intention de conclure un contrat d'apprentissage, ce qui cependant n'a pu aboutir, alors que les conditions requises par les autorités luxembourgeoises en matière d'apprentissage n'ont pas été remplies par A, qui d'une part, ne voulait pas aller à l'école à Luxembourg, mais bien en Allemagne, et qui d'autre part, n'a pas demandé à cet égard la dérogation exigée ; que c'est en fait par le refus des autorités luxembourgeoises compétentes en la matière, que l'intention des parties de conclure un contrat d'apprentissage a pris fin, de sorte que les revendications de A à l'égard de la société B seraient totalement injustifiées.

A conteste formellement la version des faits avancée par la société B offerte en preuve par le témoin C, gérant de la prédite société ; elle demande finalement à la Cour d'écarter le témoin pris en sa qualité de gérant de la société B ainsi que la demande reconventionnelle formulée par la société B.

La Cour renvoie à la relation correcte et exhaustive des faits, circonstances et rétroactes faite par les juges de première instance pour la faire sienne dans son intégralité.

Les parties étant contraires quant à la qualification à donner à leur relation, il y a lieu dans un premier temps d'analyser la volonté des parties à cet égard.

I) Volonté des parties

Il résulte tant de la requête introductive d'instance du 20 mai 2011 que des conclusions ultérieures en instance d'appel corroborées d'une part, par les pièces soumises à l'appréciation de la Cour et d'autre part, par l'exécution même de la relation d'apprentissage sur plusieurs mois que les parties avaient la volonté de se lier par un contrat d'apprentissage.

En effet, dans la requête introductive d'instance du 20 mai 2011, le mandataire de A précise à deux reprises « *qu'il avait été convenu entre les parties que A commence à travailler à compter du 15 septembre 2008 par la société B en tant qu'apprentie vendeuse ».*

A la page 4 de la même requête il indique encore « *qu'elle (A) assistait aux cours dispensés par un établissement scolaire et que l'employeur lui rédigeait des excuses pour justifier son absence à pouvoir participer à certains cours qu'elle devait suivre dans* le cadre de sa formation ».

Finalement, il qualifie sa mandante encore et toujours en instance d'appel dans son acte d'appel et les conclusions subséquentes de « apprentie vendeuse ».

L'ensemble des pièces versées par la société B ainsi que l'exécution ultérieure par les parties sur plusieurs mois, puisqu'il est avéré que le lundi et le vendredi l'apprentie se rendait à l'école et les autres jours de la semaine elle suivait sa formation pratique auprès de la société B, corroborent cette relation d'apprentissage en fait.

A est partant malvenue de contester actuellement en instance d'appel, cette volonté claire et précise, en prétendant avoir été engagée par B comme vendeuse sur base d'un contrat de travail de droit commun.

II) <u>Sanction en cas d'absence d'écrit</u>

Il est constant en cause que la relation d'apprentissage entre les parties n'a pas été formalisée par un écrit, de sorte que A se prévaut de l'article L.111-7 du contrat de travail pour conclure à la nullité du contrat ainsi qu'à sa requalification en contrat à durée indéterminée.

Aux termes de l'article L.111-7 du code du travail « *le contrat d'apprentissage respectivement la déclaration d'apprentissage doivent, sous peine de nullité, être dressés sous seing privé et en quadruple exemplaire d'après une formule à établir par la chambre professionnelle patronale, d'accord avec la chambre professionnelle près de l'Administration de l'emploi* »

Il en suit qu'à défaut d'écrit, le contrat d'apprentissage est juridiquement nul.

Cette nullité du contrat d'apprentissage n'entraine cependant pas la requalification de la relation en contrat à durée déterminée ou en contrat à durée indéterminée.

En effet, d'une part, cette requalification n'est pas prévue par le texte de loi précité, d'autre part, on ne peut requalifier une situation en ce qui n'a jamais existé, ce d'autant plus que le contrat d'apprentissage est soumis à des dispositions particulières différentes de celles du contrat de travail de droit commun.

Il ne peut en effet être opéré sur cette relation une qualification par supposition, notamment par référence au contrat de travail de droit commun, de sorte que la requalification n'a pas lieu d'être et doit être écartée à raison de considérations d'ordre public qui s'attache à l'analyse d'une telle situation.

Admettre la solution inverse ou contraire aurait pour effet pervers de permettre à une partie malveillante ou simplement négligente qui empêche la formalisation du contrat d'apprentissage en refusant ou omettant de remplir ses obligations, d'en invoquer la nullité et la requalification et d'obtenir, par ce biais, au titre de la rupture abusive des indemnités auxquelles elle n'a pas droit.

III) <u>Résiliation</u>

A, qui se prévaut d'un contrat de travail à durée indéterminée, soutient que son employeur l'aurait licenciée oralement en date du 27 mars 2009, de sorte que ce licenciement devrait être qualifié d'abusif.

Comme il a été relevé ci-avant, la requalification n'a pas lieu d'être, de sorte que les parties ne se trouvent pas sous l'empire d'un contrat de travail à durée indéterminée ni d'un licenciement par l'employeur.

Si faute d'être constaté par écrit le contrat d'apprentissage est nul, il n'en reste pas moins qu' en l'espèce il a cependant commencé à être exécuté sur plusieurs mois.

Il est encore avéré que dans le cadre de son apprentissage A voulait poursuivre sa formation scolaire en Allemagne et non à Luxembourg, ce qu'elle a d'ailleurs fait dans la pratique.

D'après le règlement grand-ducal du 26 juillet 2010 portant organisation de l'apprentissage transfrontalier applicable au cas d'espèce, la candidate doit d'après l'article 2 introduire une demande écrite auprès du Ministère de l'Education

nationale, service de la formation professionnelle, mentionnant les information suivantes :
« a. les nom, prénom et domicile de l'apprenti(e)
b. les nom, prénom, professions et domicile du patron ; lorsqu'il s'agit d'une personne morale, la dénomination et le siège
c. la dénomination et l'adresse de l'établissement scolaire où l'apprenti(e) fréquentera les cours théoriques
d. la désignation du métier/de la profession d'apprentissage
e. une copie des bulletins scolaires de la dernière classe fréquentée avant l'entrée en apprentissage. »

Elle doit encore se présenter obligatoirement au Service orientation professionnelle de l'ADEM à Luxembourg ville avec les pièces justificatives suivantes :
« a. carte d'identité/passport
b. numéro de matricule nationale
c. autorisation du Ministère de l'Education nationale et de la formation professionnelle ».

Or, c'est justement ces manquements que l'employeur lui reproche dans son offre de preuve par témoins.

A conteste ces manquements sans cependant rapporter la preuve par pièces avoir rempli les obligations précitées.

Partant A, qui ne justifie pas avoir demandé la dérogation à l'ADEM permettant la conclusion du contrat d'apprentissage, a failli à ses obligations légales. Ayant ainsi commis une faute qui a entraîné la nullité du contrat d'apprentissage, elle est malvenue de réclamer réparation d'un préjudice qu'elle a elle-même causé, de réclamer une indemnisation du préjudice allégué du fait de la rupture des relations de travail.

Il en résulte que les carences de l'apprentie dans la mise en œuvre du contrat d'apprentissage sont manifestes et la non conclusion du contrat d'apprentissage alors que celui-ci avait débuté depuis plusieurs mois, lui est directement imputable.

Il suit des considérations qui précèdent que le jugement est, bien que pour des motifs partiellement différents, à confirmer en ce qu'il a, à bon droit, rejeté les demandes de A

IV) <u>Demande de la société B</u>

La société B réclame incidemment à A la somme de 3.308,69 euros correspondant aux salaires lui payés pendant l'apprentissage.

Cette demande est à rejeter pour ne pas être fondée dans la mesure où il est établi que A a travaillé du 15 septembre 2008 au 27 mars 2009 pour la société B les mardi, mercredi et jeudi de chaque semaine sur toute la durée, soit 24 heures par semaine, et ce en vertu du principe que tout travail mérite salaire.

V) Demandes basées sur l'article 240 du NCPC

La société B réclame pour chacune des deux instances une indemnité de procédure de 2.000 euros.

A réclame pour la première instance une indemnité de procédure de 2.000 euros et pour l'instance d'appel une indemnité de 3.000 euros.

La partie qui succombe dans son action ne peut bénéficier des dispositions de l'article 240 du NCPC, de sorte que les demandes afférentes de A sont à rejeter

Au vu du résultat positif des deux instances, il ne paraît pas inéquitable d'allouer à la société B une indemnité de procédure de 500 € pour chacune des deux instances.

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,

Déclare les appels principal et incident recevables,

Dit l'appel principal non fondé et en déboute,

Dit l'appel incident non fondé et en déboute,

Confirme le jugement du 30 septembre 2011,

Rejette les demandes de A basées sur l'article 240 du NCPC pour ne pas être fondées,

Dit les demandes de la société B basées sur l'article 240 fondées pour les deux instances,

Condamne A à payer à la société B une indemnité de procédure de 500 € pour la première instance et de 500 € pour l'instance d'appel, soit un total de 1.000 €,

condamne A aux frais et dépens des deux instances avec distraction au profit de Maître Guillaume LOSCHARD sur son affirmation de droit.