Exempt- appel en matière de droit du travail

Audience publique du seize février deux mille douze

Numéro 36749 du rôle.

Composition:

Monique BETZ, président de chambre;
Roger LINDEN, conseiller;
Brigitte KONZ, conseiller;
Paul WAGNER, greffier.

Entre:

A.), demeurant à F-(…),

appelant aux termes d'un exploit de l'huissier de justice Guy ENGEL de Luxembourg du 12 juillet 2010,

comparant par Maître Sanae IGRI, avocat à la Cour, demeurant à Luxembourg,

et:

la société anonyme SOC.1.) S.A., établie et ayant son siège social à L-(…), représentée par son conseil d'administration actuellement en fonctions,

intimée aux fins du prédit exploit ENGEL,

comparant par Maître Jean-Marie BAULER, avocat à la Cour, demeurant à Luxembourg.

LA COUR D'APPEL:

Le tribunal du travail de Luxembourg avait été saisi par A.) d'une demande en condamnation dirigée contre la société anonyme SOC.1.) à lui payer le montant de 18.471,79 € du chef d'indemnités de départ et de préavis non respecté et de dommages-intérêts pour licenciement abusif, la somme de 2.170 € du chef de prime de responsabilisation et un montant « p.m. » à titre de prime de participation au bénéfice de l'année 2007. Il réclamait de même une indemnité de procédure de 1.500 €.

Par jugement du 6 mai 2010, le tribunal du travail a retenu que les relations de travail entre parties avaient pris fin le 20 mars 2008 et que le demandeur avait saisi le tribunal de sa demande tendant à se voir allouer les indemnités de départ et de préavis non respecté, de même que des dommages-intérêts pour licenciement abusif au mois de février 2009, partant en-dehors du délai légal visé à l'article L. 124-11.(2) du Code du travail. Ces demandes ont été déclarées irrecevables. Le tribunal a encore déclaré irrecevables comme étant nouvelle la demande en paiement d'une prime pour lavage de vêtements personnels de même que celle en paiement d'une prime pour participation au bénéfice 2007 pour être indéterminée et non fondée celle en paiement d'une prime de responsabilisation. Il a rejeté la demande reconventionnelle de la société en allocation de dommages-intérêts pour procédure abusive et vexatoire de même que les demandes respectives des parties en indemnité de procédure et condamné le requérant aux frais et dépens de l'instance.

Par exploit d'huissier du 12 juillet 2010, A.) a régulièrement interjeté appel contre le jugement lui notifié le 31 mai 2010 et demande, par réformation, à se voir allouer le montant réclamé de 18.471,79 € du chef des différentes demandes de même qu'une indemnité de procédure de 2.000 €.

La société intimée conclut à la confirmation du jugement attaqué et à se voir allouer une indemnité de procédure de 1.500 €.

Discussion

A. La demande en requalification et en licenciement abusif

Dans sa requête introductive d'instance, le salarié fait état de ce qu'il a travaillé pour le compte de la société de travail intérimaire SOC.1.) de façon continue depuis 2002 et fait l'objet d'un licenciement avec effet immédiat le 30 janvier 2009. Soutenant avoir continuellement exécuté des contrats de mission successifs, renouvelés à chaque échéance pour la même fonction auprès de la même société utilisatrice, à savoir la société SOC.2.) s.a., il soutient que la société de travail intérimaire a violé les articles L.131-11,

L.131-4 et L.131-8 alinéas 2 et 3 du Code du travail de sorte qu'il y a lieu de « qualifier la relation de travail .. de contrat de travail à durée indéterminée ». Il conclut au dispositif à voir condamner la société SOC.1.) à lui payer une indemnité compensatoire de préavis non respecté et des dommages- intérêts de même qu'une indemnité de départ.

La condamnation de ces chefs n'est admissible que pour autant que la juridiction du travail a au préalable constaté le caractère abusif du licenciement. Même si le requérant n'a pas explicitement conclu au caractère abusif du licenciement, il a implicitement, mais nécessairement, par l'exposé des faits tel que repris ci-dessus entendu voir constater que la société défenderesse avait le 30 janvier 2009 procédé à la résiliation avec effet immédiat du contrat de travail préalablement requalifié à durée indéterminée.

Les développements de la société intimée qui conteste dans le chef de l'appelant un défaut d'intérêt à agir en ce qu'il n'aurait pas conclu audit caractère abusif du licenciement sont partant à écarter.

La Cour analyse la demande du salarié en ce sens qu'il soutient que malgré le fait que le dernier contrat de mission a pris fin le 20 mars 2008, la violation alléguée des dispositions reprises ci-dessus par la société intérimaire aurait dû conduire le tribunal du travail à constater que la relation de travail était déjà avant l'échéance du dernier contrat de mission à requalifier en contrat de travail à durée indéterminée qui aurait partant continué à courir au-delà du 20 mars 2008, l'employeur ayant par déclaration du 30 janvier 2009 irrévocablement et clairement manifesté sa volonté de mettre fin avec effet immédiat à la relation de travail.

Se pose en d'autres termes la question de savoir si la société SOC.1.) qui dans une déclaration du 30 janvier 2009 écrit que *» Nous n'avons pas de mission à proposer à notre intérimaire. Ce certificat est établi pour servir et valoir ce que de droit. «* et alors qu'elle serait, selon l'appelant, liée au salarié par un contrat de travail à durée indéterminée, a manifesté sa volonté de licencier le salarié lié à cette dernière par un contrat de travail à durée indéterminée.

Le tribunal du travail a déclaré irrecevables les demandes en condamnation liées au caractère abusif du licenciement étant donné qu'il a constaté que la fin des relations de travail s'était située au 20 mars 2008 et que le salarié qui n'avait pas agi en - déans le délai de trois mois tel que prévu à l'article L. 124-11.(2) du Code du travail était forclos à agir, le tribunal ayant estimé superfétatoire de toiser la question de la requalification des différents contrats de mission en contrat de travail à durée indéterminée.

Le salarié n'a jamais soutenu avoir fait l'objet d'un licenciement le 20 mars 2008, date d'expiration du dernier contrat de mission, mais a fait état d' avoir été licencié avec effet immédiat le 30 janvier 2009. C'est donc cette date qu'il y a lieu de prendre en considération comme point de départ du délai de forclusion.

Ce délai ne commence à courir qu'à partir de la notification du licenciement faite par l'employeur dans les formes légales prescrites par l'article L.124-11. (2) du Code du travail.

Aucun délai n'a commencé à courir, ni à partir du 20 mars 2008, ni à partir du 30 janvier 2009, aucune notification n'ayant été opérée.

Le jugement du tribunal du travail est partant à réformer en ce qu'il a déclaré irrecevables les demandes en allocation d'une indemnité compensatoire de préavis non respecté et de départ de même que celle en dommages- intérêts.

La question à toiser, préalable à celle de savoir si par déclaration du 30 janvier 2009 la société SOC.1.) a manifesté sa volonté de mettre fin aux relations de travail entre parties, est celle relative à l'existence voire à la nature des relations de travail ayant existé entre parties au 30 janvier 2009.

Invoquant la violation par la société de travail intérimaire des articles L.131-11., 131-4. et 131-8. du Code du travail, le salarié a soutenu dans la requête introductive qu'il « échet de constater que l'interdiction pour l'entreprise utilisatrice et l'entreprise de travail intérimaire de conclure des contrats de mission pour un même salarié avec la même fonction pour la même entreprise utilisatrice au-delà de 12 mois a été violée » de sorte qu'il y aurait lieu de « qualifier la relation de travail de contrat de travail à durée indéterminée ».

L'article 131-8. (2) du Code du travail dispose que la durée du contrat de mission ne peut excéder douze mois, pour un même salarié et pour un même poste de travail, renouvellements compris. Le contrat de mission peut être renouvelé deux fois pour une durée limitée, sans pouvoir excéder les limites visées à l'article 131-8. (2). (article 131-9.) Aux termes de l'alinéa (3) de l'article 131-8., le contrat de mission conclu en violation des dispositions du présent article *(i.e. 131-8)* est réputé à durée indéterminée.

Les autres dispositions légales invoquées par l'appelant qui auraient, selon lui, été violées ne prévoient pas la sanction de la requalification du contrat de mission en contrat de travail à durée indéterminée de sorte que la Cour n'examine le mérite de la demande qu'au regard de la supposée violation de l'article L.131-8. du Code du travail.

En ce que l'article L.131-8. (2) du Code du travail dispose que la durée de la mission ne peut excéder douze mois pour un même salarié et pour un même poste de travail, renouvellements compris, et que la sanction prévue à l'alinéa (3) ne s'applique qu'en cas de violation dudit article L.131-8. *(note de la Cour : l'alinéa premier énumère un certain nombre de conditions relatives à la durée d'un contrat de mission dont la violation est également sanctionnée par la requalification, mais non invoqués par l'appelant à l'appui de sa demande),* l'interdiction du dépassement de deux renouvellements, telle qu'inscrite à l'article L.131-9. n'est sanctionnée qu'à la condition que la durée totale du contrat de mission ait excédé douze mois.

La seule violation des dispositions de l'article L.131-9. du Code du travail (interdiction de renouvellement à plus de deux reprises) n'entraîne la requalification que pour autant que sont remplies cumulativement les deux conditions visées à l'article L.131-8. (2), à savoir une durée totale excédant douze mois, cette durée étant à calculer en additionnant à la durée initiale les renouvellements.

L'appelant soutient qu'il aurait travaillé de façon continue en sa fonction de manutentionnaire pour la société SOC.2.) de 2002 à 2008 et entend en déduire que l'intimée a violé les dispositions de l'article L.131-8. (2) du Code du travail.

Il verse à l'appui de sa demande des contrats de mission couvrant des périodes s'étendant de 2002 à 2008. La Cour renvoie, pour l'adopter, à l'analyse détaillée des contrats de mission faite par l'intimée dans ses conclusions du 24 février 2011. Indépendamment du fait que le salarié n'établit pas au moyen des contrats de mission et des fiches de salaire avoir de façon continue et en la même qualité travaillé pour le compte de la société SOC.2.), il ne justifie pas non plus de l'existence d'un contrat de mission à requalifier par application de l'article L.131-8.(2) du Code du travail. Il se limite à énumérer les jours travaillés par année durant la période concernée sans cependant rechercher celui ou ceux des contrats de mission qui seraient à requalifier en application de l'article L.131-8.(2) du Code du travail.

A la lecture des contrats de mission versés, la Cour n'a trouvé aucun contrat qui, renouvellement compris, a excédé la durée légale de douze mois. La conclusion répétée de contrats de mission de courte durée, qui additionnés, dépassent une année ne permet pas aux juridictions du travail de procéder à la requalification des relations de travail, l'hypothèse visée par l'article L.131-8. du Code du travail ne visant que le cas de la conclusion d'un contrat de mission qui renouvelé tout au plus à deux reprises, dépasse le délai légal d'une année. Les juridictions n'ayant au surplus pas pour mission de suppléer les carences des plaideurs dans l'administration de la

preuve, il convient de retenir que la demande de l'appelant en requalification du(es) contrat(s) de mission en contrat de travail à durée indéterminée n'est pas fondée au regard des pièces versées en cause.

Il en est de même de l'offre de preuve par témoins de l'appelant contenue dans ses conclusions du 9 juin 2011 (trois premiers alinéas) Elle est doublement non pertinente en ce que les conditions d'ouverture de la requalification du contrat de mission sont à établir au moyen de la production des contrats de mission dont question ci-dessus et en ce que l'offre de preuve est d'ores et déjà contredite par les contrats de mission versés qui établissent que le salarié n'a pas travaillé de façon continue durant la période litigieuse, cette continuité étant au surplus à établir en vertu d'un contrat de mission ayant excédé la durée légale visée à l'article L.131-8.(2) du Code du travail.

L'appelant n'ayant partant pas établi avoir été lié le 20 mars 2008 à la société par un contrat de travail à durée indéterminée, la fin du dernier contrat de mission marque également la fin des relations de travail entre parties. La Cour note par ailleurs que l'appelant soutient, sans cependant l'établir, avoir travaillé par la suite pour l'appelante auprès de la société SOC.2.) du 6 septembre au 9 novembre 2008.

La déclaration du 30 janvier 2009 de la société SOC.1.) qui soutient l'avoir établie à la demande du salarié pour lui permettre de bénéficier des allocations de chômage en France (attestation testimoniale TEM.1.) du 24 juin 2009, farde de pièces de l'intimée, pièce numéro 1) ne saurait partant valoir résiliation avec effet immédiat d'une relation contractuelle qui n'existait plus au 30 janvier 2009.

La demande de l'appelant basée sur un licenciement abusif est partant à rejeter de même que les demandes indemnitaires venant s'y greffer, à savoir celles en indemnités de départ et de préavis non respecté et en allocation de dommages-intérêts pour licenciement abusif.

B. Les primes.

C'est à bon droit que le tribunal du travail a examiné le bien-fondé des demandes accessoires dont la recevabilité ne dépend pas du caractère abusif de la fin des relations de travail.

Aux termes de sa requête, A.) réclamait du chef de « prime de responsabilisation » portant sur la période de janvier 2006 à novembre 2008 la somme de 2.170 € et de « prime de participation au bénéfice » un montant « p.m. »

Le tribunal du travail a rejeté pour être nouvelle, partant irrecevable, la demande formulée en cours d'instance en paiement d'une « prime pour le lavage de vêtements personnels utilisés sur le lieu de travail ».

Le tribunal a rejeté pour être indéterminée la demande en paiement de la« prime de participation au bénéfice de l'année 2007 » au motif que le salarié ne l'avait pas chiffrée.

Il a enfin rejeté la demande en paiement d'une « prime de responsabilisation », motif pris de ce que le salarié n'établissait pas une des conditions préalables pour en bénéficier, à savoir que sa tâche principale avait été la conduite d'engins motorisés dans l'enceinte de l'aéroport ou sur la voie publique.

L'appelant réitère ses demandes en instance d'appel.

Aux termes de l'article L. 131-13. (1) du Code du travail, *la rémunération du salarié intérimaire par l'entrepreneur de travail intérimaire ne peut pas être inférieure à celle à laquelle pourrait prétendre, après période d'essai, un salarié de même qualification ou de qualification équivalente embauché dans les mêmes conditions comme salarié permanent de l'entreprise.*

Cette disposition énonce la règle de l'égalité des salaires et traitements entre les travailleurs intérimaires et les salariés de l'entreprise utilisatrice. (doc. parl. numéro 3346 -12, rapport de la commission du travail et de l'emploi, page 11, sous article 13)

L'article L.221-1. du Code du travail dispose que par les termes de « salaire, appointements » - le terme de *rémunération* en constitue un synonyme - il faut entendre *la rétribution globale du salarié, comprenant, en dehors du taux en numéraire, les autres avantages et rétributions accessoires éventuels, tels que notamment les gratifications, remises, tantièmes, primes, logements gratuits et autres valeurs quelconques de même nature.*

Il s'ensuit que le travailleur intérimaire peut prétendre à l'ensemble des rémunérations auquel a droit un salarié de même qualification ou de qualification équivalente embauché dans les mêmes conditions comme salarié permanent de l'entreprise et non pas seulement, tel que soutenu par l'intimée, aux primes spécifiques par rapport à la qualification du salarié intérimaire, à savoir la prime de responsabilisation.

<u>1. la prime de responsabilisation.</u>

A.) réclame pour les années 2006 à novembre 2008 la somme de 2.170 €. Cette prime est prévue à l'article 24 de la convention collective SOC.2.) de

2004-2005 et augmentée à l'occasion de l'avenant couvrant les années 2006 et 2007. Elle a été majorée à 10 € indice 100 lors du renouvellement de la convention collective en 2008, les conditions d'attribution n'ayant pas changé.

Cette prime est attribuée, après une période d'essai de trois mois et sur proposition du chef de service, aux ouvriers dont la fonction principale consiste à conduire un véhicule motorisé de l'utilisateur dans l'enceinte de l'aéroport, ou sur la voie publique.

L'offre de preuve de l'appelant aux termes de laquelle il entend notamment établir qu'il « procédait au chargement de marchandise, déchargement, il emballait la marchandise, effectuait la pelletisation » et qu'il avait pour « mission principale de conduire un véhicule motorisé de l'entreprise dans l'enceinte de l'aéroport ou sur la voie publique pour palettiser la marchandise » est à rejeter étant donné qu'il ressort du libellé même de l'offre de preuve que la mission principale de l'appelant consistait à s'occuper de la marchandise qu'il chargeait, déchargeait et palettisait, la conduite d'un véhicule n'ayant été que l'accessoire pour mener à bien sa fonction principale. Il s'y ajoute, ainsi que relevé à bon droit par l'intimée, que l'attribution de cette prime se fait sur proposition du chef de service, non établie, ni même offerte en preuve.

La demande est à rejeter.

2. la prime de participation au bénéfice 2007.

L'article 27 bis de la convention collective 2004-2005 prévoit que les modalités de la prime de bénéfice seront à définir. L'avenant à la convention collective 2006-2007 énumère les conditions et modalités. (farde de 2 pièces de Maître Sanae Igri).

L'appelant chiffre actuellement sa demande à 1.285 €.

Il lui aurait cependant appartenu, notamment en raison des critères retenus dans ledit avenant, de spécifier le montant qu'il sollicite de ce chef. Il n'appartient pas à la Cour de suppléer aux carences du demandeur dans la formulation précise de sa demande. Elle n'est pas fondée.

3. la prime de vêtements.

C'est à bon droit que le tribunal du travail a déclaré la demande irrecevable, car nouvelle, pour ne pas avoir été formulée dans la requête introductive d'instance. L'appelant se contente par ailleurs de réitérer en instance d'appel sa demande sans présenter de moyen quelconque qui serait susceptible d'amener la Cour à réformer le jugement sur ce point.

4. les autres primes.

Dès lors que l'appelant réclame au dispositif de l'exploit d'appel le même montant que celui déjà réclamé en première instance et qu'il ajoute « p.m. » le paiement non seulement de celles des primes déjà revendiquées en première instance, mais encore d'une prime de treizième mois pour 2006, 2007 et 2008 ainsi que d'une prime unique et exceptionnelle de 2007, qu'il ne développe pas dans la motivation ultérieure ses demandes nouvelles et qu'il ne les chiffre pas, les demandes afférentes sont à rejeter.

C. Les indemnités de procédure.

Au vu du sort réservé à l'appel et aux dépens, l'appelant n'a pas droit à une indemnité de procédure.

Il en est de même de la société intimée qui ne justifie pas de l'iniquité prévue à l'article 240 du NCPC.

PAR CES MOTIFS:

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

reçoit l'appel ;

le dit non fondé ;

confirme le jugement déféré ;

rejette les demandes en indemnité de procédure ;

condamne A.) aux frais et dépens de l'instance d'appel avec distraction au profit de Maître Jean-Marie BAULER, avocat constitué, sur ses affirmations de droit.

Lecture du présent arrêt a été faite à la susdite audience par Madame le président de chambre Monique BETZ, en présence de Monsieur le greffier Paul WAGNER.