Exempt – appel en matière de droit du travail

Audience publique du quatorze mars deux mille treize

Numéro 37935 du rôle.

Composition:

Romain LUDOVICY, président de chambre;
Astrid MAAS, premier conseiller ;
Roger LINDEN, premier conseiller;
Alain BERNARD, greffier.

Entre:

A., demeurant à F-(…),

appelante aux termes d'un exploit de l'huissier de justice Roland FUNK de Luxembourg du 22 juillet 2011,

comparant par Maître Karim SOREL, avocat à la Cour, demeurant à Luxembourg,

et:

la société à responsabilité limitée SOC1.) SARL, établie et ayant son siège social à L-(…), comparant par ses gérants actuellement en fonctions,

intimée aux fins du prédit exploit FUNK,

comparant par Maître André MARC, avocat à la Cour, demeurant à Luxembourg.

LA COUR D'APPEL:

Par jugement du 7 juillet 2011, le tribunal du travail de Luxembourg a dit non fondées les demandes en allocation de dommages-intérêts et d'une indemnité compensatoire de préavis dirigées par A. contre son ancien employeur, la société à responsabilité limitée SOC1.). Il a rejeté la demande reconventionnelle de la défenderesse en dommages-intérêts et débouté les deux parties de leur demande en indemnité de procédure. Il a condamné la requérante aux frais et dépens de l'instance.

A. avait démissionné le 15 février 2010 de son poste de travail et saisi le tribunal du travail aux fins de voir qualifier sa démission de résiliation du contrat de travail pour faute grave dans le chef de l'employeur. Elle lui reprochait de ne pas avoir procédé à son affiliation auprès du Centre Commun de la Sécurité Sociale (CCSS). Le tribunal du travail, après avoir constaté que la société, qui soutenait avoir procédé le 1er janvier 2010 par voie électronique à l'affiliation de la salariée, s'était montrée négligente en ce qu'elle n'avait pas vérifié si ladite affiliation avait bien été enregistrée par ledit centre, a retenu que cette faute ne revêtait pas le caractère de gravité suffisant qui eût permis à la salariée de résilier le contrat de travail avec effet immédiat. Le tribunal a encore rejeté la demande de la salariée tendant à voir requalifier son contrat de travail à durée déterminée (CDD) en contrat de travail à durée indéterminée (CDI), étant donné que l'employeur avait satisfait aux prescrits des articles L.122-1.et L.122-2. du code du travail en ayant indiqué à l'article 5 du contrat de travail que son objet était « le remplacement d'une salariée nommément désignée se trouvant en congé de maternité ». La demande reconventionnelle de la société a été rejetée faute par cette dernière d'avoir établi un préjudice en relation causale avec la démission.

Par exploit d'huissier du 22 juillet 2011, A. a régulièrement interjeté appel contre le jugement et conclut, par réformation, à voir dire que la démission était justifiée en raison des fautes graves de l'employeur et qu'il y a lieu à requalification du CDD en CDI. Elle demande à se voir allouer une indemnité compensatoire de préavis de 3.300 €, des dommages-intérêts de 5.825 €, de même qu'une indemnité de procédure de 750 € pour la première instance et de 1.500 € pour l'instance d'appel.

L'intimée conclut à la confirmation du premier jugement, sauf à interjeter appel incident et demander à ce qu'il soit fait droit à sa demande reconventionnelle rejetée par le tribunal du travail et se voir allouer une indemnité de procédure pour la première instance. Elle sollicite une indemnité de procédure pour l'instance d'appel.

Discussion

L'article L. 124-10. (1) du code du travail permet à chacune des parties de résilier le contrat de travail sans préavis pour un ou plusieurs motifs graves procédant du fait ou de la faute de l'autre partie, avec dommages-intérêts à charge de la partie dont la faute a occasionné la résiliation immédiate.

L'employeur expose, sans être sur ce point contredit par l'appelante, avoir procédé le 1er janvier 2010, au moyen d'un formulaire électronique (pièce 5 de l'intimée), à l'affiliation de la salariée auprès du CCSS, mais qu'il s'est avéré par la suite que ladite affiliation n'avait pas été enregistrée par l'organisme compétent. L'appelante expose avoir été informée le 29 janvier 2010, (pièce numéro 5) par lettre de la Caisse Nationale de Santé (CNS) qu'elle n'était plus affiliée auprès de ladite caisse. Un certificat du 10 février 2010 (pièce 6) atteste que la salariée n'avait pas été enregistrée auprès du CCSS à partir du 1er janvier 2010.

L'employeur est tenu, aux termes de l'article 425 du Code de la Sécurité Sociale, d'introduire dans les huit jours suivant l'événement la déclaration d'entrée ou de sortie du salarié. La société a certes procédé, par voie électronique, à la déclaration d'entrée, mais pour une raison non établie de façon certaine, l'opération n'a pas été enregistrée par le CCSS. Le tribunal du travail a correctement retenu qu'il appartient à l'employeur de vérifier que l'enregistrement a bien eu lieu, ce dernier étant soumis à une obligation de résultat.

Une fois informé de ce qu'il n'a pas rempli son obligation légale, il appartient à l'employeur d'y remédier sur-le-champ. C'est partant l'attitude de ce dernier, une fois informé, qu'il convient d'analyser aux fins de savoir s'il a commis une faute pouvant constituer un motif grave de résiliation du contrat de travail, la négligence antérieure constatée dans le chef de l'employeur (le fait de ne pas avoir vérifié que l'affiliation avait été opérée) n'étant pas, ainsi que retenu à bon droit par le tribunal du travail, constitutive d'un motif grave rendant immédiatement et définitivement impossible le maintien des relations de travail.

Il n'est pas soutenu que l'employeur se soit vu adresser en copie les courriers des 29 janvier et 10 février 2010. L'appelante soutient, sans cependant les verser, avoir envoyé deux lettres à l'employeur le sommant de régulariser sa situation administrative. Elle n'établit pas non plus avoir, avant la lettre de résiliation du 15 février 2010 - cette lettre ne spécifie d'ailleurs pas « les fautes graves » qu'elle reproche à celui-ci - d'une autre manière rendu l'employeur attentif au fait qu'elle n'était pas affiliée.

La Cour retient qu'il ne ressort pas des éléments en sa possession que l'employeur ait été informé par la salariée entre le 29 janvier 2010 et la fin du contrat de travail de ce qu'elle n'avait pas été correctement affiliée auprès du CCSS.

La négligence de l'employeur n'est pas non plus, ainsi que le soutient l'appelante, à qualifier de motif grave qui aurait justifié la résiliation immédiate du contrat de travail, en raison du non-versement par la CNS, eu égard à sa non - affiliation, des indemnités pécuniaires de maladie pour ses absences justifiées des 14 et 15 janvier 2010, dès lors que l'employeur est tenu, en vertu de l'article L.121-6.(3) du code du travail de continuer à verser le salaire et les autres avantages résultant du contrat de travail jusqu'à la fin du mois de calendrier au cours duquel se situe le 77ème jour d'incapacité de travail du salarié pendant une période de référence de douze mois de calendrier

successifs. Il est d'ailleurs établi que l'employeur a versé à l'appelante l'intégralité du salaire du mois de janvier 2010.

L'appelante reproche encore à la société de ne lui avoir remis la fiche de salaire du mois de janvier qu'après la fin des relations de travail, violant ainsi l'article L.125-7. du code du travail qui lui impose de remettre au salarié à la fin de chaque mois, ensemble avec le dernier versement de salaire, un décompte exact et détaillé quant au mode de calcul du salaire.

La société plaide l'oubli, conteste cependant que cet acte isolé soit de nature à rendre immédiatement et irrémédiablement impossible le maintien des relations de travail. L'explication fournie par l'employeur ne saurait cependant convaincre la Cour, dès lors que la remise d'une fiche de salaire ensemble le versement du salaire sont des opérations d'une régularité et d'une évidence tellement essentielles qu'elles ne risquent pas de faire l'objet d'un oubli de la part d'un employeur diligent.

Au regard du fait, cependant, que cette non-remise n'a eu lieu qu'à une seule reprise - la Cour relève à ce propos que la salariée n'a pas fait état de négligences de la part de l'employeur qu'il aurait commises lors de l'exécution d'un précédent contrat de travail à durée déterminée ayant lié les parties du 1er septembre au 31 décembre 2009 - et que la salariée a touché à temps l'intégralité du salaire du mois de janvier 2010, la faute de l'employeur ne constituait pas un motif grave de nature à rendre immédiatement et définitivement impossible le maintien des relations de travail.

Cette conclusion vaut également pour les deux fautes prises dans leur ensemble.

C'est partant à bon droit que le tribunal du travail a débouté la salariée de sa demande tendant à voir dire justifiée la résiliation du contrat de travail pour motif grave dans le chef de l'employeur.

A. maintient sa demande tendant à voir requalifier son contrat de travail à durée déterminée en contrat de travail à durée indéterminée. Sa demande a été rejetée à bon droit par le tribunal du travail qui a retenu que la salariée avait été engagée aux fins de remplacer une salariée en congé de maternité nommément désignée dans le contrat de travail, de sorte que l'employeur avait respecté les dispositions impératives des articles L.122-1. et L.122-2. du code du travail.

Le nouveau moyen de l'appelante consistant à soutenir qu'elle aurait été engagée à durée déterminée pour un emploi qui faisait partie de l'activité normale et permanente de l'entreprise, de sorte que l'employeur aurait encore contrevenu à l'article L.122-1.(1) du même code, est à rejeter, dès lors qu'il n'est pas établi, abstraction faite de la qualité pour agir de l'appelante, que le contrat de travail de la salariée en congé de maternité ait été à durée déterminée et ait, si tel devait avoir été le cas, été conclu en violation des dispositions légales impératives régissant le contrat de travail à durée déterminée.

A. soutient enfin qu'il y aurait encore lieu à requalification de son contrat de travail, dès lors qu'elle devait remplacer une salariée qui aurait été mise illégalement par la société SOC1.) à la disposition d'une société tierce, l'employeur ayant ainsi contrevenu aux dispositions de l'article L.133-1. (1) du code du travail.

Toujours abstraction faite de la qualité pour agir de l'appelante, dès lors que l'article L. 133-2. (2) du code du travail prévoit comme seule sanction, en cas de violation de l'article L.133-1. (1), non pas la requalification du CDD liant le salarié à la société prestataire de services en CDI, mais que la société utilisatrice et le salarié sont considérés comme engagés dans les liens d'un contrat de travail à durée indéterminée, la demande de la salariée n'est pas non plus fondée de ce chef.

L'appel de A. est à rejeter.

La demande reconventionnelle de la société tendant à voir condamner la salariée à lui payer des dommages-intérêts du fait de la résiliation abusive du contrat de travail à durée déterminée a été rejetée à bon droit par le tribunal du travail, dès lors que l'article L.122-13. dernier alinéa du code du travail impose à l'employeur d'établir la réalité dudit préjudice, preuve non rapportée en l'espèce.

C'est à bon droit et pour des motifs que la Cour adopte que le tribunal du travail n'a alloué à aucune des parties une indemnité de procédure. Elles n'ont pas droit non plus à une indemnité de procédure pour l'instance d'appel au vu du sort réservé à leur appel respectif.

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 les appels principal et incident,

les dit non fondés,

confirme le jugement de première instance,

rejette les demandes en indemnité de procédure,

fait masse des frais et dépens des deux instances et les impose pour trois quarts à A. et pour un quart à la société à responsabilité limitée SOC1.) et ordonne la distraction de ceux exposés en instance d'appel au profit de Maître Karim Sorel, avocat concluant, sur ses affirmations de droit.