Exempt – appel en matière de droit du travail

Audience publique du treize février deux mille quatorze

Numéro 38846 du rôle.

Composition:

M. Étienne SCHMIT, président de chambre;
Mme Astrid MAAS, premier conseiller;
Mme Monique FELTZ, conseiller;
M. Alain BERNARD, greffier.

Entre:

M. A.), demeurant à F-(…),

appelant aux termes d'un acte de l'huissier de justice Patrick KURDYBAN de Luxembourg du 31 juillet 2012,

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

et:

la société anonyme SOC1.) S.A., établie et ayant son siège social à L-(…), représentée par son conseil d'administration,

intimée aux fins du prédit acte KURDYBAN,

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

LA COUR D'APPEL:

Antécédents de procédure

Par requête déposée le 28 avril 2010, M. A.) a fait convoquer la société anonyme SOC1.) Luxembourg devant le tribunal du travail de Luxembourg aux fins d'y voir requalifier ses contrats de mission successifs en contrat de travail à durée indéterminée et de voir ainsi requalifier l'expiration de son dernier contrat de mission en licenciement avec effet immédiat abusif et de s'entendre condamner à lui payer 3.639,92 € à titre d'indemnité compensatoire de préavis, 2.104 € à titre d'indemnité compensatoire pour congés non pris de l'année 2008, 4 x 1.819,96 € à titre de treizième mois des années 2005 à 2008 ainsi que 3.639,22 € à titre de réparation du préjudice moral subi par son licenciement. Il a encore réclamé « pour mémoire », la réparation de son préjudice matériel et une indemnité de procédure de 1.500 €.

La société SOC1.) a conclu à l'irrecevabilité de la demande pour cause de forclusion sinon à son rejet. Elle a formulé une demande reconventionnelle au titre de laquelle elle a demandé le remboursement de 2.863,91 € et de 85,18 € du chef de treizième mois et de congés payés de trop. Elle a de même réclamé une indemnité de procédure de 1.500 €.

Par jugement du 14 juin 2012, la demande principale a été déclarée recevable mais non fondée. La demande reconventionnelle de la société SOC1.) a été déclarée fondée jusqu'à concurrence de 85,18 € et M. A.) a été condamné au paiement dudit montant. Les demandes des parties en paiement d'une indemnité de procédure ont été rejetées.

Contre ce jugement, lui notifié le 21 juin 2012, M. A.) a régulièrement interjeté appel par exploit d'huissier de justice du 31 juillet 2012, demandant, par réformation, à la Cour de déclarer fondées ses demandes en requalification des contrats de mission successifs en contrat à durée indéterminée et en requalification de la fin du dernier contrat de mission en licenciement avec effet immédiat abusif et par conséquent, et par réformation, déclarer fondées ses demandes en réparation du préjudice subi et en paiement d'une indemnité compensatoire de préavis et pour congés non pris ainsi qu'en paiement des treizièmes mois pour les années 2005 à 2008, chiffrant au total sa demande à 16.663,68 € + p.m. Il a encore réclamé une indemnité de procédure de 2.000 € pour l'instance d'appel.

La société SOC1.) conclut à la confirmation du jugement entrepris. En ordre subsidiaire, et pour le cas où la Cour devait requalifier les contrats de mission en contrat à durée indéterminée, elle prie la Cour de constater qu'il n'y a pas eu de licenciement, sinon de constater qu'il n'y a pas eu de préjudice sinon de fixer celui-ci à un niveau raisonnable. Elle demande une indemnité de procédure de 2.500 € pour l'instance d'appel.

Les prétentions des parties

M. A.) expose à l'appui de sa demande que pendant la période du 24 février 2005 au 9 janvier 2009, il aurait été sous contrat de travail intérimaire auprès de l'entreprise de travail intérimaire SOC1.). Pendant toute cette période, il aurait exécuté des contrats de mission successifs, renouvelés à chaque échéance par SOC1.), et ce toujours pour la même fonction de chauffeur livreur au sein de l'entreprise utilisatrice SOC2.).

La société SOC1.) aurait renouvelé les contrats de mission successifs sans tenir compte des prescriptions légales en matière de durée et de renouvellement des contrats de mission de travail intérimaire.

Il demande ainsi que la succession des contrats de mission soit requalifiée en contrat de travail à durée indéterminée.

Le 12 janvier 2009, il se serait présenté à l'agence de travail intérimaire afin de solliciter une nouvelle affectation et le préposé de la société SOC1.) l'aurait informé qu'il ne devait plus se présenter auprès de la société SOC2.) et qu'aucune nouvelle mission ne lui serait proposée. Selon M. A.), il s'agirait d'un licenciement oral avec effet immédiat et partant abusif et il réclame réparation du préjudice subi.

Il fait encore valoir que conformément aux dispositions légales, la rémunération du travailleur intérimaire par l'entrepreneur de travail intérimaire ne pourrait 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 travailleur permanent par l'utilisateur et il réclame ainsi le paiement d'un treizième mois pour les années durant lesquelles il était à disposition de la société SOC2.), une telle allocation de fin d'année faisant partie intégrante de la rémunération des salariés de l'entreprise en question.

La société SOC1.) conteste que depuis février 2005 à janvier 2009 M. A.) ait été continuellement en mission auprès de la société SOC2.). Celui-ci n'aurait effectué des missions pour le compte de l'entreprise SOC2.) qu'à partir du 1er janvier 2007 jusqu'au 9 janvier 2009. Les contrats de mission n'auraient pas été renouvelés à chaque échéance mais il y aurait eu 8 interruptions. Par ailleurs, aucun des 19 contrats de mission auprès de la société SOC2.) n'aurait dépassé la durée limite de 12 mois. Elle conteste d'autre part que M. A.) ait toujours été affecté à la même tâche, soutenant qu'il aurait alternativement occupé des postes de chauffeur livreur, de chauffeur VL et de chauffeur poids lourd.

Contestant avoir violé les dispositions légales en matière de travail intérimaire, la société SOC1.) s'oppose à la requalification de la relation de travail en contrat à durée indéterminée. Au cas où la Cour considérerait qu'il y aurait lieu à requalification, elle conteste avoir procédé à la résiliation du contrat de travail en date du 12 janvier 2009. Elle soutient avoir entièrement rempli ses obligations en matière de treizième mois affirmant avoir payé 5.773,97 € de ce chef à M. A.) pour les années 2005 à 2009. Il en serait de même pour les jours de congé.

Les textes applicables et l'esprit de la loi

Aux termes de l'article L.131-1. du code du travail, on entend par contrat de mission *« le contrat par lequel un salarié intérimaire s'engage à l'égard d'un entrepreneur de travail intérimaire, contre salaire, à accomplir auprès d'un utilisateur une tâche précise et non durable autorisée par ou en vertu de l'article L. 122-1. »* et par salarié intérimaire « *le salarié qui s'engage dans le cadre d'un contrat de mission pour être mis à la disposition d'un ou de plusieurs utilisateurs pour l'accomplissement d'une tâche précise et non durable autorisée par ou en vertu de l'article L. 122-1. »*

L'article L.131-8. du code du travail relatif à la durée de la mission dispose ce qui suit :

« (1) Le contrat de mission doit comporter un terme fixé avec précision dès sa conclusion.

Il peut toutefois ne pas comporter un terme fixé avec précision, lorsqu'il est conclu dans les cas suivants :

1. *pour remplacer un salarié absent ou dont le contrat de travail est suspendu pour un motif autre qu'un conflit collectif de travail ou remplacer un salarié dont le poste est devenu vacant avant l'entrée en vigueur de son successeur ;*
2. *pour les emplois à caractère saisonnier ;*
3. *pour les emplois pour lesquels dans certains secteurs d'activité, il est d'usage constant de ne pas recourir au contrat à durée indéterminée en raison de la nature de l'activité exercée ou du caractère par nature temporaire de cet emploi ; la liste de ces secteurs et emplois est établie par le règlement grand-ducal portant application des dispositions des articles L.122-1, L.122-4., L.122-11. et L.125-8.*

Lorsque dans ces cas le contrat de mission ne comporte pas de terme précis, il doit être conclu pour une durée minimale et il a pour terme la fin de l'empêchement du salarié absent ou la réalisation de l'objet pour lequel il est conclu.

(1) A l'exception du contrat à caractère saisonnier, 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 ministre ayant le Travail dans ses attributions peut exceptionnellement autoriser le relèvement de la période maximale visée à l'alinéa qui précède dans l'intérêt de salariés exerçant des activités dont le contenu requiert des connaissances hautement spécialisées et une expérience professionnelle confirmée dans la spécialisation.

(2) Le contrat de mission conclu en violation des dispositions du présent article est réputé à durée indéterminée. »

A propos du renouvellement des missions, l'article L.131-9. du code du travail précise ce qui suit :

« Dans le cadre de la même mission, le contrat de mission peut être renouvelé deux fois pour une durée déterminée, sans pouvoir excéder les limites visées au paragraphe (2) de l'article L.131-8., soit douze mois.

Le principe du renouvellement et les conditions du renouvellement doivent faire l'objet d'une clause du contrat initial ou d'un avenant ultérieur à ce contrat. »

L'article L.131-11. du code du travail, finalement, règlemente la poursuite, à l'expiration du contrat de mission, des relations contractuelles par contrat à durée déterminée ou par contrat de mission et dispose à cet égard ce qui suit :

« *A l'expiration du contrat de mission, il ne peut être recouru, pour pourvoir le poste du salarié dont le contrat de mission a pris fin, au même salarié ou à un autre salarié embauché sur la base d'un contrat à durée déterminée ou d'un contrat de mise à disposition par un entrepreneur de travail intérimaire avant l'expiration d'une période égale au tiers de la durée de ce contrat, renouvellement compris.*

Les dispositions du présent article ne sont pas applicables :

1. *en cas de nouvelle absence du salarié remplacé ;*
2. *en cas d'exécution de travaux urgents ;*
3. *en cas de contrat saisonnier ;*
4. *en cas de contrat destiné à pourvoir à un emploi pour lequel il est d'usage constant de ne pas recourir au contrat à durée indéterminée ;*
5. *en cas de rupture anticipée du fait du salarié sous contrat de mission ;*
6. *en cas de refus du salarié de renouveler son contrat, lorsque ce dernier comporte une clause de renouvellement, pour la durée du contrat non renouvelé restant à courir. »*

Il découle de l'ensemble de ces textes et du renvoi exprès et réitéré à l'article L.122-1. relatif au contrat à durée déterminée que le travail intérimaire se définit comme la mise à disposition temporaire d'un salarié à un utilisateur pour l'accomplissement d'une tâche précise et non durable ne pouvant avoir pour objet de pourvoir durablement à un emploi lié à l'activité normale et permanente de l'entreprise.

Le recours au travail intérimaire, à l'instar du contrat de travail à durée déterminée, constitue donc l'exception et un employeur-utilisateur n'est admis à y recourir que pour faire face à des cas bien déterminés tels le remplacement d'un salarié temporairement absent, l'exécution d'une tâche occasionnelle ou ponctuelle définie et ne rentrant pas dans le cadre de l'activité courante de l'entreprise, l'exécution d'une tâche précise et non durable en cas de survenance d'un accroissement temporaire et exceptionnel de l'activité de l'entreprise, l'exécution de travaux urgents, soit dans des cas exceptionnels.

En aucun cas cependant un employeur-utilisateur n'est admis à recourir de façon systématique à un salarié intérimaire pour pourvoir durablement à un emploi lié à l'activité normale et permanente de son entreprise.

Le cas d'espèce

M. A.) affirme que depuis le 24 février 2005 jusqu'au 9 janvier 2009 il aurait sans interruption été mis à disposition de la société SOC2.) dans le cadre d'une pluralité de contrats de mission conclus avec la société de travail intérimaire SOC1.).

Cette affirmation est contredite par le listing reprenant l'ensemble des contrats de mission conclus entre la société SOC1.) et M. A.) pour cette même période et dont il découle qu'entre le 24 février 2005 et le 31 décembre 2006 - sauf 2 journées du 6 au 7 octobre 2006 où il a effectivement travaillé pour SOC2.) en qualité de chauffeur livreur - il a été mis à disposition d'autres sociétés utilisatrices telles SOC3.), SOC4.) et SOC5.).

S'il est vrai que cette liste émane de la société SOC1.), M. A.) n'a versé aucun contrat de mission qui contredirait ces renseignements, le premier contrat de mission par lui versé qui témoigne d'une mise à disposition par la société SOC1.) (à l'époque encore SOC6.)) à la société SOC2.) datant du 2 janvier 2007, rejoignant en cela les données du listing de la société SOC1.).

Les différents contrats de mission par lesquels de M. A.) a été mis à disposition de SOC2.) s'échelonnent comme suit :

1. Contrat de mission initial du 2 janvier au 31 janvier 2007

   qualification : chauffeur livreur
   renouvelé par un 1er avenant pour la période du 1er février au 28 février 2007 et par un 2ème avenant pour la période du 1er mars au 31 mars 2007
   durée totale du premier contrat de mission : 3 mois

2. Contrat de mission initial du 1er avril au 30 avril 2007

   qualification : chauffeur VL (véhicule léger)
   renouvelé par un 1er avenant pour la période du 1er mai au 31 mai 2007 et par un 2ème avenant pour la période du 1er juin au 30 juin 2007
   durée totale du deuxième contrat de mission : 3 mois

3. Contrat de mission initial du 1er juillet au 31 juillet 2007

   qualification : chauffeur VL
   renouvelé par un 1er avenant pour la période du 1er août au 31 août 2007
   durée totale du troisième contrat de mission : 2 mois

   Suit une période d'interruption de 6 semaines durant laquelle M. A.) n'était pas sous contrat de travail intérimaire avec la société SOC1.).

A partir du 15 octobre 2007 il a de nouveau travaillé pour la société SOC1.) et mis à disposition de la société SOC2.) comme suit :

4. Contrat de mission initial du 15 octobre au 17 octobre 2007

   qualification : chauffeur livreur
   durée : 3 jours

   Suit une interruption de 11 jours jusqu'au 29 octobre 2007

5. Contrat de mission initial du 29 octobre au 4 novembre 2007

   qualification : chauffeur livreur
   durée : 7 jours

   Suit une interruption de 2 jours jusqu'au 7 novembre 2007

6. Contrat de mission initial du 7 novembre au 9 novembre 2007

   qualification : chauffeur livreur
   durée : 3 jours

   Suit une interruption de 10 jours jusqu'au 20 novembre 2007

7. Contrat de mission initial du 20 novembre au 25 novembre 2007

   qualification : chauffeur livreur
   renouvelé par un 1er avenant pour la période du 26 novembre au 30 novembre et par un 2ème avenant du 1er décembre au 9 décembre 2007
   durée totale : 20 jours

8. Contrat de mission initial du 10 décembre au 16 décembre 2007

   qualification : chauffeur VL
   renouvelé par un 1er avenant pour la période du 17 décembre au 21 décembre 2007 et par un 2ème avenant du 22 décembre 2007 au 13 janvier 2008
   durée totale : 1 mois et 3 jours

   Suit une interruption de 15 jours jusqu'au 29 janvier 2008

9. Contrat de mission initial du 29 janvier au 3 février 2008

   qualification : chauffeur VL
   renouvelé par un 1er avenant pour la période du 4 février au 10 février 2008
   durée totale : 13 jours

   Suit une interruption de 7 jours jusqu'au 18 février 2008

10. Contrat de mission initial du 18 février au 24 février 2008

qualification : chauffeur livreur
renouvelé par un 1er avenant pour la période du 25 février au 29 février 2008 et par un 2ème avenant du 1er mars au 9 mars 2008
durée totale : 21 jours

11. Contrat de mission initial du 10 mars au 23 mars 2008

qualification : chauffeur VL
renouvelé par un 1er avenant pour la période du 24 mars au 31 mars 2008 et par un 2ème avenant du 1er avril au 6 avril 2008
durée totale : 28 jours

12. Contrat de mission initial du 7 avril au 20 avril 2008

qualification : chauffeur PL
renouvelé par un 1er avenant pour la période du 21 avril au 30 avril 2008 et par un 2ème avenant du 1er mai au 11 mai 2008
durée totale : 1 mois et 4 jours

13. Contrat de mission initial du 12 mai au 25 mai 2008

qualification : chauffeur livreur
renouvelé par un 1er avenant pour la période du 26 mai au 8 juin 2008 et par un 2ème avenant du 9 juin au 15 juin 2008
durée totale : 1 mois et 3 jours

14. Contrat de mission initial du 16 juin 29 juin 2008

qualification : chauffeur VL
renouvelé par un 1er avenant pour la période du 30 juin au 31 juillet 2008 et par un 2ème avenant pour la journée du 1er août 2008
durée totale : 1 mois et 16 jours

Suit une interruption de 2 jours jusqu'au 4 août 2008

15. Contrat de mission initial du 4 août au 5 août 2008

qualification : chauffeur livreur
durée totale : 2 jours

Suit une interruption de 7 jours jusqu'au 13 août 2008

16. Contrat de mission initial du 13 août au 31 août 2008

qualification : chauffeur livreur
renouvelé par un 1er avenant pour la période du 1er septembre au 7 septembre 2008 et par un 2ème avenant du 8 septembre au 14 septembre 2008
durée totale : 1 mois et 1 jour

17. Contrat de mission initial du 15 septembre au 28 septembre 2008

qualification : chauffeur livreur
renouvelé par un 1er avenant pour la période du 29 septembre au 12 octobre 2008 et par un 2ème avenant du 13 octobre au 31 octobre 2008
durée totale : 1 mois et 16 jours

18. Contrat de mission initial du 1er novembre au 16 novembre 2008

qualification : chauffeur livreur
renouvelé par un 1er avenant pour la période du 17 novembre au 23 novembre 2008 et par un 2ème avenant du 24 novembre au 7 décembre 2008
durée totale : 1 mois et 6 jours

19. Contrat de mission initial du 8 décembre au 21 décembre 2008

qualification : chauffeur VL
renouvelé par un 1er avenant pour la période du 22 décembre au 31 décembre 2008 et par un 2ème avenant du 1er janvier au 9 janvier 2009
durée totale : 1 mois et 1 jour

Il découle de ce listing qu'entre le 2 janvier 2007 et le 31 août 2007, soit durant 8 mois, M. A.) a été mis en continu à disposition en qualité de chauffeur par la société SOC1.) à la société SOC2.) dans le cadre de 3 contrats de mission qui se sont immédiatement succédé.

Après une interruption de 6 semaines en septembre et octobre 2007, il a de nouveau été affecté de façon quasi continue par la société SOC1.) en qualité de chauffeur auprès de la société SOC2.) dans le cadre de contrats de mission qui se sont succédé, soit immédiatement, soit après de courtes interruptions.

Il en suit qu'abstraction faite de ces quelques brèves interruptions la durée des contrats de mission successifs continuellement renouvelés s'élève à 22 mois et 15 jours pour une période de 25 mois.

Il a toujours été affecté à un poste de chauffeur, la Cour considérant qu'il n'y a pas lieu de faire une distinction, comme souhaite le faire la société SOC1.), entre les activités de chauffeur livreur, chauffeur VL (véhicule léger) et chauffeur PL (poids lourd), le travail presté étant toujours celui de conduire un véhicule à des fins de transport et de livraison de marchandises.

L'application de la loi au cas d'espèce

Dans son acte d'appel, M. A.) dit ce qui suit :

« *qu'en l'espèce Monsieur A.) peut faire valoir auprès de l'entreprise utilisatrice les droits correspondants à un contrat de travail à durée indéterminée prenant effet au premier jour de sa mission, à savoir 24 février 2005* »

(…)

« qu'en outre, la partie appelante a démontré à suffisance la violation par la société SOC1.) Luxembourg S.A. de l'article L.131-8 du code du travail par le recours systématique à Monsieur A.) pour travailler pour le compte de la société utilisatrice SOC2.) et ce pendant une période qui s'étend du 24 février 2005 au 09 janvier 2009 soit au-delà de la période de douze mois prévue par le code du travail. »

(…)

« …contrairement à la théorie soutenue par la partie intimée, Monsieur A.) n'était pas lié par des contrats de mission temporaires avec la partie défenderesse mais constituait un salarié affecté au même poste à savoir une tâche polyvalente et durable au sein de l'entreprise utilisatrice SOC2.) S.A. »

(…)

« *La mission exercée a dès lors excédé la durée maximale de douze mois prévue par l'article L.131-8 du code du travail de sorte qu'il y a lieu de retenir que les parties étaient liées par un contrat de travail à durée indéterminée. »*

Les mêmes formulations sont reprises dans ses conclusions notifiées le 18 avril 2013.

Il en suit que M. A.) poursuit la requalification de la relation de travail en contrat à durée indéterminée tant à l'égard de la société SOC2.) qu'à l'égard de la société SOC1.).

- ***quant à la requalification de la relation de travail à l'égard de la société SOC2.)***

Tout en soutenant pouvoir faire valoir auprès de la société utilisatrice SOC2.) les droits correspondants à un contrat de travail à durée indéterminée, M. A.) n'a pas agi en justice contre celle-ci.

La société SOC2.) n'étant pas partie à l'instance, la demande de M. A.) pour autant qu'elle vise la société utilisatrice est dès lors à déclarer irrecevable.

- ***quant à la requalification de la relation de travail à l'égard de la société SOC1.)***

Il découle du listing des contrats de mission que depuis le 2 janvier 2007 jusqu'au 9 janvier 2009, la société SOC1.) a conclu de façon quasi continue des contrats de mission avec M. A.), ces contrats ayant toujours eu pour objet de le mettre à disposition de la société SOC2.) en qualité de chauffeur livreur.

M. A.) demande à la Cour de cumuler l'ensemble des contrats de mission, de constater que la durée totale des contrats dépasse 12 mois et de dire, en application de l'article L.131-8. (2) du code du travail qu'il est lié à la société SOC1.) par un contrat à durée indéterminée.

Si M. A.) remarque à juste titre qu'il ne suffit pas d'examiner chaque contrat de mission pris isolément pour vérifier s'il y a eu dépassement ou non des 12 mois, il n'y a cependant pas pour autant lieu de cumuler purement et simplement l'ensemble des contrats pour vérifier si la durée maximale des 12 mois a été respectée ou non.

Afin de garantir le caractère temporaire du travail intérimaire et pour éviter que les employeurs ne puissent recourir à des missions d'intérim successives pour pourvoir durablement à un emploi lié à l'activité normale et permanente de l'entreprise, l'article L.131-11. du code du travail a posé la règle du tiers temps selon laquelle il ne peut être recouru, à l'expiration du contrat de mission, pour pourvoir le poste du salarié dont le contrat de mission a pris fin, au même salarié avant l'expiration d'une période égale au tiers de la durée de ce contrat, renouvellement compris.

Dès lors, en cas de conclusion, dans la période d'interdiction expresse prévue à l'article L.131-11. du code du travail, d'un contrat de mission avec le même salarié, pour pourvoir le poste de ce salarié dont le contrat de mission a pris fin, le nouveau contrat de mission conclu en dehors des conditions de la loi et en violation de l'article L.131-11. est à considérer comme continuation du contrat de mission qui vient de prendre fin.

Au cas où le contrat de mission conclu, renouvelé ou continué dépasse les douze mois, le contrat de mission est réputé à durée indéterminée en application de l'article L.131-8. du code du travail.

La durée totale des contrats de mission 2 et 3, conclus en violation de l'article L.131-11, ainsi que du contrat de mission 1, est de 8 mois, de sorte qu'il n'y a pas eu de dépassement des 12 mois.

Aucun contrat de mission n'a été conclu entre le 1er septembre 2007 et le 15 octobre 2007.

Les contrats de mission 4 (3 jours), 5 (7 jours), 6 (10 jours) et 7 (20 jours) se sont succédé en observant la période de carence du tiers temps.

Si la carence du tiers temps n'a pas été respectée entre les contrats de mission 7 et 8, ces deux contrats cumulés, en ce que leur durée totale est de 1 mois et 23 jours, ne dépassent pas les 12 mois.
Au contrat de mission 9 (13 jours) suit une période de carence de 7 jours.

Les contrats de mission 10, 11, 12, 13, 14 et 15 se sont succédé immédiatement, respectivement la période de carence entre les contrats de mission 14 et 15 n'a pas été respectée.

Il n'en reste pas moins que même en les cumulant, la durée totale n'est que de 5 mois et 14 jours.

Entre les contrats de mission 15 et 16 le délai de carence a été respecté.

Si les contrats de mission 17, 18 et 19 se sont de nouveau succédé sans interruption, leur durée totale n'est que de 3 mois et 23 jours.

La Cour constate dès lors que même en cumulant les contrats de mission qui se sont succédé en violation de la période du tiers temps de l'article L.131-11. il n'y a pas eu dépassement des 12 mois.

Il y a partant lieu, bien que pour d'autres motifs, à confirmation du jugement déféré en ce que la demande en requalification de la relation de travail dirigée contre la société SOC1.) a été rejetée.

La fin de la relation de travail

M. A.) soutient que lorsqu'il s'est présenté le 12 janvier 2009 au siège de la société SOC1.) pour se voir attribuer une nouvelle mission, il aurait été informé oralement que les contrats de mission avaient pris fin et qu'aucune nouvelle mission de travail ne pouvait lui être proposée du fait de la baisse d'activité chez la société SOC2.).

Dans ses conclusions notifiées le 30 janvier 2013, la société SOC1.) réplique que « *même si l'appelant s'est présenté chez la partie intimée en date du 12 janvier 2009, il n'a pas pu y avoir licenciement alors que les parties n'étaient plus liées par contrat depuis l'expiration du dernier contrat de mission en date du 9 janvier 2009 ».*

Il en suit que la société SOC1.) ne conteste pas que M. A.) s'est présenté le 12 janvier 2009 à son siège pour avoir une nouvelle mission.

Dans la mesure cependant où la Cour vient de constater qu'il n'y a pas eu violation de l'article L.131-8. (2) du code du travail, le dernier contrat de mission était simplement venu à son échéance et il n'y a pas eu licenciement.

Il y a dès lors lieu à confirmation du jugement entrepris en ce que les demandes en paiement d'une indemnité compensatoire de préavis et en réparation des préjudices matériel et moral subis du fait de la prétendue rupture de la relation de travail ont été rejetées.

L'indemnité compensatoire de préavis de l'article L.131-6. (2) du code du travail

M. A.) réclame une indemnité compensatoire de préavis en se référant à l'article L.131-6 (2) du code du travail qui dispose :

« *A défaut d'écrit ou d'écrit spécifiant que la mission est conclue pour une durée déterminée, le salarié a droit à l'indemnité compensatoire de préavis de la part de l'entrepreneur de travail intérimaire. »*

C'est à juste titre que le tribunal du travail a rejeté cette demande, chaque contrat de mission ayant bien été documenté par un écrit et mentionnant qu'il était conclu pour une durée déterminée.

Les treizième mois

M. A.) réclame 7.279,84 € à titre de treizième mois des années 2005 à 2008 inclus.

La société SOC1.) s'oppose à la demande en soutenant avoir payé 5.773,97 € à titre de treizième mois des années 2005 à 2009 et verse à l'appui de ses affirmations une fiche de rémunération non périodique du mois de février 2009 renseignant un montant de 5.773,97 € à titre de « *prime exceptionnelle (rappel 13ème mois 2005-2009).*

Dans son acte d'appel, M. A.) écrit ce qui suit : « *or en l'espèce la partie intimée (*correctement il faudrait lire la partie appelante*) réclame le versement d'un montant total de (1.819,94 € x 4 années) soit la somme de 7.279,84 €, qui reste à ce jour impayée et dont la partie intimée ne conteste pas le droit à la partie appelante et qui résulte d'un usage et d'un accord entre parties. »*

Dans la mesure où la fiche de salaire, en tant que document unilatéral émanant de l'employeur, ne constitue pas de preuve de paiement et comme la déclaration « *qui reste à ce jour impayée* » prête à confusion en ce qu'elle peut être entendue en ce sens que rien du tout n'a été payé mais qu'elle peut aussi être entendue en ce sens que le montant réclamé n'a pas été intégralement payé, il y a lieu à réouverture des débats aux fins plus amplement précisées dans le dispositif du présent arrêt.

L'indemnité compensatoire pour congés non pris

M. A.) réclame 2.104 € à titre d'indemnité compensatoire pour congé non pris en 2008.

La société SOC1.) s'oppose à la demande en soutenant avoir payé de ce chef 2.181,18 € et se réfère aux fiches de rémunération non périodique des mois de mars, juin et décembre 2008 qui renseignent des montants de 414,04 €, 581,79 € et 1.185,35 € à titre de *« congé payé (solde*) ».

Dans la mesure où M. A.) dit dans son acte d'appel « *qu'il est absolument contesté que la partie intimée ait payé la somme de 2.181,18 euros au titre de congés non pris pour l'année 2008 »* et que les fiches non périodiques ne constituent pas de preuve de paiement, il y a lieu à réouverture des débats aux fins plus amplement désignées dans le dispositif du présent arrêt.

PAR CES MOTIFS:

la Cour d'appel, huitième chambre, siégeant en matière de droit du travail, statuant contradictoirement, sur le rapport de Mme Astrid MAAS, premier conseiller,

reçoit l'appel,

confirme le jugement du tribunal du travail de Luxembourg du 14 juin 2012 en ce que les demandes en requalification des contrats de mission en contrat de travail à durée indéterminée, en paiement d'une indemnité compensatoire de préavis et en indemnisation des préjudices matériel et moral ont été rejetées ;

pour le surplus :

révoque l'ordonnance de clôture du 27 juin 2013 ;

rouvre les débats et invite les parties à conclure, pièces à l'appui, par rapport aux points suivants :

- est-ce que le montant de 5.773,97 € que soutient avoir payé la société anonyme SOC1.) à titre de 13ème mois des années 2005 à 2009 a été payé ?
- est-ce que les montants de 414,04 €, 581,79 € et 1.185,35 € que la société anonyme SOC1.) soutient avoir payés à titre de *« congé payé (solde*) » ont été payés ?
- la société SOC1.) est priée d'expliquer comment une indemnité compensatoire pour congé non pris peut être payée par tranches au courant de l'année concernée et avant même la fin de la relation de travail ;
- ces montants ne correspondent-ils pas plutôt à la rémunération pure et simple du congé pris ?
- ou s'agit-il d'une indemnité compensatoire pour congé non pris au courant des années précédentes ?
- que signifie la mention « solde » figurant en accolade derrière la mention « congé payé » ?

réserve les indemnités de procédure, les frais et dépens ainsi que tous droits des parties.

La lecture de cet arrêt a été faite à l'audience publique indiquée ci-dessus par M. Etienne SCHMIT, président de chambre, en présence de M. Alain BERNARD, greffier.