Exempt – appel en matière de droit du travail

Audience publique du trente novembre deux mille quinze

Numéro 41475 du rôle.

Composition:

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

Entre:

la société à responsabilité limitée SOC1.) S.A.R.L., établie et ayant son siège social à L-(…), représentée par son gérant,

appelante aux termes d'un acte de l'huissier de justice Gilles HOFFMANN de Luxembourg du 9 juillet 2014,

comparant par Maître Martine LAUER, avocat à la Cour, demeurant à Esch-sur-Alzette,

et:

Mme A.), demeurant à F-(…),

intimée aux fins du prédit acte HOFFMANN,

comparant par Maître Yusuf MEYNIOGLU, avocat à la Cour demeurant à Luxembourg.

LA COUR D'APPEL:

1. La procédure suivie

Par jugement du 4 février 2014, le tribunal du travail d'Esch-sur-Alzette a admis la société SOC1.) à prouver par l'audition de témoins les faits invoqués dans la lettre de motivation du licenciement avec préavis du 10 avril 2013.

Par jugement du 3 juin 2014, le tribunal du travail d'Esch-sur-Alzette a déclaré justifié le licenciement du 10 avril 2013 de Mme A.) par la société SOC1.) et a rejeté les demandes d'indemnisation en raison d'un licenciement abusif. Il a retenu que le préavis accordé du 11 avril au 4 mai 2013 ne correspondait pas au préavis légal, qui aurait dû courir du 15 avril au 15 juin 2013, et a condamné l'employeur au paiement du montant de 3.748,40- euros à titre d'indemnité compensatoire pour la durée de préavis non observée. La demande de l'employeur en répétition du salaire indu a été rejetée.

Le 9 juillet 2014, l'employeur a formé appel contre les deux jugements.

Par arrêt du 22 janvier 2015, la Cour a déclaré non fondés les moyens d'irrecevabilité opposés par la salariée.

L'appel introduit dans la forme et le délai de la loi est recevable.

2. La durée de la période d'essai

L'employeur critique le jugement en ce qu'il a réduit la période d'essai de six mois à trois mois.

Il soutient que la période d'essai aurait été fixée à six mois, conformément à l'article L. 121-5 du code du travail, étant donné que la salariée aurait indiqué au curriculum vitae soumis lors de l'embauche qu'elle aurait obtenu en 1986 le CAP français, et que ce certificat constitue l'équivalent du CATP luxembourgeois.

Il conteste que la salariée n'ait pas obtenu le certificat dont elle a fait mention et soutient qu'il ne serait pas prouvé qu'elle ne l'ait pas obtenu.

La salariée demande la confirmation de la réduction de la durée de la période d'essai à trois mois. Elle soutient qu'elle n'aurait aucune qualification professionnelle particulière, aurait fait la formation du CAP mais n'aurait pas obtenu ce certificat.

L'employeur aurait eu l'obligation de « *s'informer utilement sur la formation* » de la salariée en vue de déterminer la durée de la période d'essai. Il n'aurait pas prouvé qu'elle soit détentrice du CAP.

L'article L.121-5 du code du travail dispose :
« *(1)* …
(2) La période d'essai convenue entre parties ne peut être inférieure à deux semaines, ni supérieure à six mois.
Par dérogation aux dispositions de l'alinéa qui précède, la période maximale d'essai ne peut excéder: trois mois pour le salarié dont le niveau de formation professionnelle n'atteint pas celui du certificat d'aptitude technique et professionnelle de l'enseignement secondaire technique; douze mois pour le salarié dont le salaire mensuel brut de début atteint un niveau déterminé par voie de règlement grand-ducal.
…
(3) …
(4) …
(5) … »

Suivant contrat de travail du 2 janvier 2013, Mme A.) est engagée à partir de cette date par la société SOC1.) en tant que réceptionniste/aide-vendeuse et une rémunération qui correspond au salaire social minimum qualifié est convenue. La période d'essai est fixée à six mois.

Le curriculum vitae soumis par la salariée en vue de son embauche indique à titre de formation :
« *2010 : Validation des acquis professionnels. Institut Régional d'ingénierie sociale. BTS management des unités commerciales (en cours de validation).*
1992 : Formation Centre CNQAOS Nancy Assistante dentaire qualifiée.
1986 : Cap Secrétariat Lycée Colbert Thionville. »

Par ce document, la salariée indique à son futur employeur qu'elle n'est pas détentrice d'un BTS, mais qu'elle a entamé des démarches en vue de son obtention, qu'elle a fait une formation d'assistante dentaire sans avoir obtenu un certificat professionnel correspondant, et qu'en 1986 elle a obtenu un CAP. Le document ne permet pas d'admettre qu'elle n'a fait qu'une formation en secrétariat, mais indique le certificat qui sanctionne la formation.

Il n'est pas contesté par la salariée que le CAP français documente une formation professionnelle d'au moins le niveau du CATP luxembourgeois.

Au vu du curriculum vitae que la salariée a présenté en vue de son embauche, qui énonce une formation professionnelle d'au moins le niveau du CATP, l'employeur, qui a accordé le salaire minimum qui revient au salarié qualifié au regard d'un certificat de formation professionnelle tel un CATP, a pu, en application de l'article L. 121-5 du code du travail, fixer la durée de la période d'essai à six mois.

Comme la rémunération convenue correspond au salaire minimum qualifié et n'est pas contraire aux prescriptions de la législation sur la rémunération minimum, l'employeur n'avait pas l'obligation de mettre en doute la véracité du renseignement formel et clair fourni, dans un écrit, par la salariée quant à sa formation professionnelle sanctionnée par un certificat tel le CATP et n'était pas

tenu de vérifier, par la demande de production du certificat, si la salariée disait vrai et si le document émanant de la salariée était digne de foi.

Le jugement est donc à réformer en ce qu'il a réduit la durée de la période d'essai à trois mois et l'appel afférent est fondé.

3. La régularité du licenciement avec préavis du 10 avril 2013

L'employeur critique le jugement en ce qu'il n'a pas retenu que le licenciement du 10 avril 2013 avec préavis du 11 avril au 4 mai 2013 est intervenu dans la période d'essai et régulier, et en ce qu'il a accordé une indemnité compensatoire du préavis qui aurait dû courir du 15 avril au 15 juin 2013.

La salariée conclut à la confirmation du jugement qui a retenu que le licenciement est intervenu après que le contrat de travail est devenu définitif à partir du 2 avril 2013 et a accordé une indemnité compensatoire de préavis.

La durée de la période d'essai ayant été fixée à six mois à partir du 2 janvier 2013, conformément à l'article L. 121-5 du code du travail, l'employeur a respecté les dispositions légales en procédant le 10 avril 2013 au licenciement avec préavis du 11 avril au 4 mai 2013.

Le jugement est à réformer en ce qu'il a condamné l'employeur à payer une indemnité compensatoire correspondant à un préavis du 15 avril au 15 juin 2013.

4. La répétition des salaires

L'employeur critique le jugement en ce qu'il n'a pas fait droit à sa demande en répétition des salaires indûment payés.

Au point 3 de son acte d'appel, il soutient que si la période d'essai était à fixer à trois mois au lieu de six mois, le salaire minimum qualifié convenu en fonction de la qualification indiquée au curriculum vitae de la salariée serait à réduire au salaire minimum non qualifié. L'employeur indique de manière détaillée le salaire réglé et le salaire dû pour les mois de janvier à mai 2013 et conclut qu'il aurait droit au remboursement de la différence, soit au montant de 1.633.- euros, sur base de la responsabilité contractuelle ou sur base de la répétition de l'indu.

La Cour retenant que la durée de la période d'essai a été fixée à six mois conformément aux dispositions légales, elle n'est pas saisie de cet appel subsidiaire.

5. L'indemnisation en raison de divers passages des écritures de l'employeur

Dans son acte d'appel, l'employeur a fait le développement suivant : « *Que si finalement il était admis que par impossible Madame A.) n'avait pas le niveau CATP, il conviendrait nécessairement d'en tirer les conséquences au niveau salarial,*

Qu'il serait dès lors établi que Madame A.) a falsifié son curriculum vitae et trompé son employeur, ».

La salariée considère que ces propos, réitérés dans les conclusions du 18 mars 2015, seraient calomnieux, injurieux ou diffamatoires à son égard et porteraient atteinte à son honneur et à sa réputation.

Elle conclut à une indemnisation de son préjudice par l'allocation du montant de 1.000.- euros.

Elle demande aussi à ce que la suppression des propos litigieux soit ordonnée et à ce qu'injonction soit donnée à l'avocat de l'employeur de s'abstenir de faire de tels développements.

La Cour a relevé au point 2 ci-avant que la salariée a soumis un curriculum vitae à l'employeur indiquant qu'en 1986 elle a obtenu un CAP et qu'au courant de la procédure judiciaire elle soutient qu'elle n'aurait aucune qualification professionnelle particulière, aurait fait la formation du CAP mais n'aurait pas obtenu ce certificat.

L'employeur qui fait les mêmes constats ne fait qu'exercer son droit de la défense en relevant ces deux faits et il n'excède pas les limites d'une défense pondérée en considérant que la salariée lui aurait soumis un document falsifié et l'aurait trompé.

Un fait qui justifierait une immixtion de la Cour dans l'exercice des droits de la défense par l'allocation de dommages et intérêts du chef de ce fait, par la décision d'ordonner la suppression des propos litigieux et par la décision de donner injonction à la mandataire de l'employeur de s'abstenir de faire de tels développements n'est pas établi.

Les trois demandes de la salariée ne sont pas fondées.

6. Les demandes basées sur l'exercice abusif du droit d'agir

Aucun fait de nature à engager la responsabilité de la salariée du fait de son action en justice n'est établi et l'appel de l'employeur tendant à la réformation du jugement en ce qu'il a rejeté la demande d'indemnisation de l'employeur du chef de procédure abusive n'est pas fondé.

L'employeur obtenant une réformation du jugement, il n'est pas établi qu'il ait abusé de son droit de former appel et la demande d'indemnisation de la salariée est dénuée de fondement.

7. Les indemnités de procédure

Au titre de l'article 240 du nouveau code de procédure civile, l'employeur conclut à l'allocation d'une indemnité de 1.500.- euros pour la première instance et de 3.000.- euros pour l'instance d'appel et la salariée conclut à l'allocation d'une indemnité de 2.000.- euros pour l'instance d'appel.

Il n'est pas établi qu'il soit inéquitable de laisser à charge de l'employeur l'intégralité des frais non compris dans les dépens qu'il a exposés, de sorte que son appel et sa demande ne sont pas fondés.

La salariée n'obtenant pas gain de cause et devant supporter les dépens, sa demande est à rejeter.

PAR CES MOTIFS:

la Cour d'appel, huitième chambre, siégeant en matière de droit du travail, statuant contradictoirement, sur le rapport de M. Étienne SCHMIT, président de chambre,

déclare l'appel recevable et partiellement fondé,

réformant, déclare régulier le licenciement du 10 avril 2013 avec préavis du 11 avril au 4 mai 2013,

réformant, décharge la société SOC1.) sàrl des condamnations prononcées à son encontre,

déclare non fondé l'appel de la société SOC1.) sàrl relatif à la demande d'indemnisation du chef de procédure abusive,

rejette les demandes de Mme A.) formées sur base de faits qu'elle qualifie de calomnieux, diffamatoires ou injurieux et sa demande du chef de procédure abusive,

rejette l'appel et les demandes formés sur base de l'article 240 du nouveau code de procédure civile,

condamne Mme A.) aux dépens des deux instances.

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