Exempt - appel en matière de droit du travail.

Audience publique du vingt-et-un mars deux mille treize.

Numéro 38017 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 F-(…),

appelant aux termes d'un exploit de l'huissier de justice Patrick KURDYBAN de Luxembourg du 6 septembre 2011,

comparant par Maître Fränk ROLLINGER, avocat à la Cour à Luxembourg,

e t :

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

intimée aux fins du susdit exploit KURDYBAN,

comparant par Maître Claude BLESER, avocat à la Cour à Luxembourg,

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

intimée aux fins du susdit exploit KURDYBAN,

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

LA COUR D'APPEL:

Vu l'ordonnance de clôture de l'instruction du 17 janvier 2013.

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

Par une première requête du 22 novembre 2007, A a fait convoquer la société anonyme B Luxembourg S.A. (ci-après : B) et la société anonyme C S.A. (ci-après : C) devant le tribunal du travail de Luxembourg aux fins de voir requalifier la relation de travail entre parties en contrat de travail à durée indéterminée, à titre principal avec C, et à titre subsidiaire avec B, d'entendre déclarer abusif le licenciement oral intervenu le 22 août 2007, partant d'entendre condamner C, sinon B, à lui payer les sommes de 3.917 euros à titre d'indemnité compensatoire de préavis, 5.800 euros à titre de dommage matériel, 4.000 euros à titre de dommage moral et 1.958,78 euros à titre d'indemnité pour vice de forme. Il a encore demandé une indemnité de procédure de 1.000 euros.

Par une deuxième requête du 3 décembre 2010, A a encore fait convoquer B et C devant le tribunal du travail pour les y entendre requalifier les relations entre parties en contrat à durée indéterminée, déclarer abusif le licenciement du 22 août 2007, partant entendre condamner principalement C et subsidiairement B à lui payer les sommes de 3.917,55 euros à titre d'indemnité de préavis, 11.198,124 euros à titres d'heures supplémentaire, 10.800 euros à titre de dommages et intérêts, 767,929 euros à titre de prime de nettoyage, 1.764,236 euros à titre de prime de fonction ainsi qu'une prime sur le bénéfice à compter de mai 2005. Il a également demandé une indemnité de procédure de 1.000 euros.

A l'appui de ses demandes, A a fait exposer qu'il a exécuté plusieurs contrats de mission successifs, d'abord pour la société de travail intérimaire D, ensuite pour la société de travail intérimaire B, à compter du 9 mars 2004.

Par ces contrats de mission successifs, renouvelés jusqu'au 22 août 2007, il aurait été mis à la disposition de la société utilisatrice C en qualité de cariste. Le 22 août 2007, il aurait été informé par téléphone de la fin de ses relations contractuelles avec C qui n'aurait plus souhaité renouveler ses contrats de mission. Ni C, ni B n'auraient motivé cette décision et depuis cette date, il n'aurait plus été recontacté pour occuper le même poste ou un poste différent.

Il a prétendu que ses contrats de mission successifs sont à requalifier en un contrat à durée indéterminée avec C, sinon avec B, et que celui-ci aurait été résilié oralement, partant abusivement par son employeur.

Par jugement contradictoire du 14 juillet 2011, le tribunal du travail s'est déclaré incompétent pour connaître de la demande principale dirigée contre C et compétent pour connaître de la demande subsidiaire dirigée contre B. Il a dit non fondée la demande en requalification des contrats de mission successifs en contrat de travail à durée indéterminée et a dit non fondées les demandes en paiement d'une indemnité compensatrice de préavis, d'une indemnité de départ et de dommages et intérêts pour préjudice matériel et moral. Il a déclaré irrecevables pour cause de prescription la demande en paiement d'arriérés de salaires, d'heures supplémentaires ainsi qu'en paiement d'une prime de nettoyage, d'une prime de fonction et d'une prime de bénéfice.

Pour statuer ainsi, le tribunal du travail a constaté l'absence de relations contractuelles entre A et C. En ce qui concerne la demande dirigée contre B, il a constaté qu'aucun des contrats de mission, renouvellements compris, n'a excédé une durée de 12 mois et qu'il y a toujours eu des périodes d'interruption.

Il en conclut qu'B n'a pas violé l'article L.131-8 du code du travail.

Précisant que la sanction de la requalification des contrats de mission en contrat à durée indéterminée n'est prévue dans le cadre de la relation entre le salarié et l'entreprise intérimaire qu'en cas de non respect de l'article L.131-8 du code du travail, le tribunal a rejeté la demande en requalification. Il a dit que la relation entre A et B a pris fin à l'expiration du dernier contrat de mission, à savoir le 22 août 2007, et que partant B ne saurait avoir licencié A de façon orale.

Il a encore écarté l'offre de preuve formulée par A pour défaut de précision et de pertinence en ce qu'elle ne tendait pas à établir qu'B n'a pas respecté l'article L.131-8 du code du travail.

Suivant exploit d'huissier du 6 septembre 2011, A a régulièrement interjeté appel de ce jugement.

L'appelant fait grief au tribunal du travail de ne pas avoir requalifié les contrats de mission en contrat à durée indéterminée à titre principal contre C et à titre subsidiaire contre B et demande à constater que le 22 août 2007, il a fait l'objet d'un licenciement oral.

Il reproche encore aux juges de première instance d'avoir déclaré prescrites ses demandes en paiement d'arriérés de salaire, d'heures supplémentaires et de diverses primes.

Il demande à ce que, par réformation du jugement entrepris, il soit fait droit aux différents chefs de sa demande dirigée en ordre principal contre C et en ordre subsidiaire contre B.

Il demande encore une indemnité de procédure de 1.000 euros pour les deux instances.

C conclut à la confirmation du jugement entrepris et à l'allocation d'une indemnité de procédure de 1.500 euros pour l'instance d'appel.

B conclut également à la confirmation du jugement entrepris et à l'allocation d'une indemnité de procédure de 1.000 euros pour l'instance d'appel.

1) Quant au licenciement abusif

- la demande principale contre C :

A fait grief au tribunal du travail de ne pas avoir suivi son argumentaire tendant à constater l'inexistence d'un contrat de mise à disposition valable entre les parties intimées, la nullité des contrats de mission et l'existence d'un contrat de travail à durée indéterminée entre lui-même et C.

Il soutient qu'en l'espèce, il n'y a pas eu de contrat de mise à disposition valable entre l'entreprise de travail intérimaire B et la société utilisatrice C. D'une part, la tâche qui lui aurait été confiée par les différents contrats de mission aurait été celle de « cariste » et cette activité serait à qualifier d'activité normale et permanente d'une entreprise de transports aériens réguliers de marchandises. D'autre part, il aurait été continuellement affecté auprès de la société utilisatrice C, soit pendant au moins 602 jours, pendant la période de mai 2005 jusqu'au 22 août 2007, y compris les jours d'absences injustifiées selon B et non inclus les jours fériés et congés légaux, de sorte que l'on ne pourrait plus parler de l'accomplissement d'une tâche précise et non durable.

Dès lors, les conditions d'application de l'article L.131-4(1) du code du travail ne seraient pas réunies.

Il s'y ajouterait que B et C auraient sciemment violé les dispositions de l'article L.131-4 du code du travail, alors que C aurait exercé à l'égard de son salarié intérimaire l'autorité administrative et hiérarchique réservée normalement à l'employeur. Pendant toutes ces années, elle aurait édité des « plannings » pour tout le mois avec une organisation qui reposait sur les mêmes travailleurs intérimaires dont l'appelant.

Il y aurait lieu d'en conclure que les contrats de mission qu'il a conclu avec B sont nuls, conformément aux dispositions des articles L.133-1(1) et L.133-2(1) du code du travail, et de retenir, conformément à l'article L.133-2(2) du code du travail, qu'entre C et lui-même, il existait un contrat à durée indéterminée à compter du 4 mai 2005.

En ordre subsidiaire, l'appelant formule une offre de preuve tendant à établir les faits suivants :
« 2. A, tout comme les autres intérimaires employés en tant que cariste, avait pour tâche au sein de C de décharger les camions, de splitter les palettes d'avions, et de charger sur palettes les marchandises déchargées afin de remplir les soutes d'avions. Le chargement sur palettes et le déchargement s'effectuait via l'utilisation d'un véhicule dit chariot élévateur.
3. A ainsi que l'ensemble des autres intérimaires se trouvaient sous les ordres d'un responsable, chef d'équipe, employé au sein de la société C.
L'employé C donnait des ordres, contrôlait les tâches accomplies et vérifiait le travail effectué. »

C de son côté fait valoir que le travail intérimaire se caractérise par une relation triangulaire entre l'utilisateur, l'entreprise de travail intérimaire et le travailleur intérimaire et qu'en cas de litige entre cocontractants, la compétence du tribunal est déterminée par la relation contractuelle en cause, conformément à l'article L.131-18 du code du travail.

En l'espèce, l'employeur de A aurait été B et non pas C, car dans le cadre du travail intérimaire, l'employeur du salarié intérimaire serait toujours la société de travail intérimaire et non la société utilisatrice. Tous les contrats de mission auraient été signés entre B et A et les fiches de salaires auraient également été émises par B. L'on ne saurait déduire ni de l'existence de « plans de travail », ni du nombre total de jours pendant lesquels l'appelant a été mis à disposition de C, conformément aux contrats de mise à disposition conclus préalablement entre C en tant que société utilisatrice et B en tant que société de travail intérimaire, une quelconque naissance d'un contrat de travail entre C et A.

En l'absence de relations contractuelles entre C et A ce serait à juste titre que le tribunal du travail se serait déclaré incompétent pour connaître de la demande dirigée par A contre C.

Le contrat entre A et B, même réputé à durée indéterminée dans l'hypothèse de l'article L.131-8 du code du travail, resterait toujours un contrat de mission et ne lierait que l'appelant à l'entrepreneur de travail intérimaire et non pas à la société utilisatrice.

Dès lors une violation de la durée totale des contrats de mission ne pourrait en aucun cas être sanctionnée par la requalification en contrat de travail à durée indéterminée avec la société utilisatrice.

C conteste encore que A ait occupé de manière continue le poste de « cariste » pendant trois ans au sein de son entreprise.

Au contraire, il résulterait de l'attestation testimoniale d'Olivier MICHEL que A avait une multitude d'interruptions, respectivement d'absences injustifiées, en l'occurrence 26 missions non honorées.

Conformément aux conclusions de l'appelant, la qualification du contrat de travail ne dépend ni de la volonté exprimée par les parties, ni de la dénomination de leur convention, mais des conditions dans lesquelles la prestation de travail est fournie.

En vertu des articles L.131-1 et L.131-4 du code du travail, un contrat de mise à disposition ne peut être conclu que pour l'exécution d'une tâche précise et non durable.

L'article L.131-8(2) du code du travail prévoit encore que la durée d'un contrat de mission ne peut excéder douze mois pour un même salarié et pour un même poste, renouvellements compris.

Or, en l'espèce, il résulte des renseignements fournis qu'après avoir été en mission auprès de C pendant environ 3 mois en 2004, A a travaillé à compter du 4 mai 2005, dans le cadre de différentes missions distinctes auprès de C jusqu'au 22 août 2007. Il se dégage encore des contrats de mission conclus entre B et A versés en cause que le poste de travail de « cariste » confié à A à titre non durable était motivé par un accroissement temporaire et exceptionnel d'activité.

Il suit de ces éléments et notamment du fait que les parties ont agi dans le cadre des dispositions légales réglementant le travail intérimaire, que les sanctions prévues à l'article L.133-2 du code du travail en cas de *« mise à disposition illégale de main d'œuvre par un employeur dans le cadre d'un contrat de travail à la disposition de*

tiers qui utilisent ces salariés et exercent sur eux une part de l'autorité administrative et hiérarchique réservée normalement à l'employeur » ne sont pas applicables en l'espèce.

Ainsi que l'a encore retenu à juste titre le tribunal, à supposer même que A ait travaillé pendant plus de douze mois pour le même utilisateur et ait occupé la même tâche, il n'en demeure pas moins que conformément à l'article L.131-8(2) du code du travail, seul le contrat de mission conclu avec l'entreprise intérimaire serait réputé à durée indéterminée.

Dès lors, et à supposer encore que A ait dû effectuer ses tâches sous les ordres d'un responsable de C qui contrôlait et vérifiait le travail accompli, respectivement que C ait édité des « plannings » pour tout le mois avec une organisation reposant sur des travailleurs intérimaires dont A, ces éléments ne sauraient entraîner l'existence d'un contrat de travail avec la société utilisatrice C.

L'offre de preuve formulée par l'appelant tendant à prouver qu'il agissait sous les ordres d'un chef d'équipe de C est dès lors à rejeter pour défaut de pertinence. En effet, il est normal qu'un responsable de la société utilisatrice donne des ordres et vérifie le travail accompli.

Il en est de même de l'argumentation de A tendant à dire que C avait effectivement et continuellement besoin de ses services si l'on calculait le nombre total de jours effectivement prestés auprès de C et en y ajoutant ceux où il lui aurait été cependant matériellement impossible d'assurer les missions proposées.

L'offre de preuve formulée sur ce point par l'appelant et tendant à prouver qu'à côté des « jours de mission » fixés et connus à l'avance, il se serait vu à plusieurs reprises proposer des missions supplémentaires qu'il lui aurait été cependant impossible d'assurer, manque dès lors encore de pertinence.

En conclusion, et à supposer même que le nombre de jours de mission effectivement prestés par A eût été important, le législateur n'a prévu comme seule sanction que celle inscrite à l'article L.131-8(2) et qui ne s'applique que dans le cadre d'un contrat intérimaire.

Dans ces conditions, la relation entre un contrat de travail et l'abus de droit allégué ne saurait être envisagée.

Il y a partant lieu de confirmer le jugement entrepris en ce qu'il a conclu à l'absence de relations contractuelles entre A et C.

- <u>la demande subsidiaire contre B</u>

Pour prospérer dans son appel, A fait encore valoir qu'il a occupé le poste de cariste de manière continue auprès de C alors que l'ensemble des contrats de mission s'étalait de mars 2004 jusqu'au 22 août 2007, soit pendant plus de 577 jours.

Force serait de constater qu'il aurait occupé le poste de cariste de manière continue auprès de C pendant plus de 2 ans, de sorte que la durée du contrat de mission conclu entre parties aurait ainsi excédé douze mois et qu'il y aurait lieu de retenir, conformément aux dispositions de l'article L-131-8 du code du travail précité, que les parties étaient liées par une relation de travail à durée indéterminée.

B conteste les dires de l'appelant. Elle fait valoir que toute relation de travail entre parties avait pris fin à l'expiration du dernier contrat de mission, à savoir le 22 août 2007.

L'article L.131-8(2) du code du travail pose comme condition de la requalification du contrat de mission en contrat à durée indéterminée que le salarié ait de façon continue, par la conclusion d'un contrat de mission de plus de douze mois ou par la conclusion de contrats successifs renouvelés, tout au plus à deux reprises et dépassant la durée globale de douze mois, en la même qualité travaillé auprès du même utilisateur.

A qui n'a versé de contrats de mission que pour le mois de septembre 2006, n'a pas prouvé avoir rempli les conditions pour bénéficier de la requalification.

C'est partant à bon droit que le tribunal du travail n'a pas admis qu'il y a eu résiliation orale abusive et qu'il n'a pas fait droit à l'offre de preuve formulée sur ce point par A.

L'offre de preuve réitérée en instance d'appel par A et tendant à établir une résiliation orale abusive du 22 août 2007 est dès lors encore à écarter pour défaut de pertinence.

Il y a partant lieu de confirmer encore le jugement entrepris en ce que le tribunal du travail n'a pas alloué de dommages et intérêts du chef d'une telle résiliation abusive, d'indemnité compensatoire de préavis et d'indemnité de départ.

2) Quant aux arriérés de salaires, heures supplémentaires et diverses primes

A conclut encore par réformation du jugement entrepris à s'entendre faire droit à sa demande en paiement d'arriérés de salaires, d'heures supplémentaires et primes de nettoyage, de fonction et de participation au bénéfice.

Il fait grief au tribunal du travail d'avoir déclaré irrecevables ces demandes comme étant prescrites.

Or, il résulterait du contenu même de la requête du 22 novembre 2007 qu'il s'était réservé *« expressément le droit de déposer ultérieurement une requête en paiement des arriérés de salaire dû en vertu de la requalification de son contrat de travail ainsi que toutes les primes et autres avantages dus en vertu de la Convention Collective concernant les ouvriers C ».*

L'article L.221-2 du code du travail dispose que l'action en paiement des salaires de toute nature dus au salarié se prescrit par trois ans conformément à l'article 2277 du code civil.

En vertu de l'article 2244 du code civil une citation en justice, un commandement ou une saisie, signifiés à celui qu'on veut empêcher de prescrire, forment l'interruption civile.

En l'espèce, et même à admettre que la requête du 22 novembre 2007 ait pu valablement interrompre le délai de prescription en ce que A s'était seulement « réservé le droit » de déposer ultérieurement une requête en paiement d'arriérés de salaire, de primes et autres avantages dus en vertu de la convention collective C, force est de constater que la prescription triennale était acquise au moment du dépôt de cette requête le 3 décembre 2010.

Il y a partant lieu de confirmer encore sur ce point le jugement entrepris.

A étant à condamner aux frais et dépens de l'instance d'appel, est à débouter de sa demande en obtention d'une indemnité de procédure de 1.000 euros comprenant les deux instances.

Ni C, ni B ne justifiant l'iniquité prévues à l'articles 240 du NCPC, leurs demandes respectives en obtention d'une indemnité de procédure pour l'instance d'appel ne sont pas fondées.

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,

reçoit l'appel ;

le dit non fondé ;

confirme le jugement entrepris,

déboute les parties de leurs demandes en obtention d'une indemnité de procédure,

condamne A aux frais et dépens de l'instance d'appel et en ordonne la distraction au profit de Maître André MARC et de Maître Claude BLESER qui la demandent, affirmant en avoir fait l'avance.