

Arrêt N° 12/21 - III – TRAV

Exempt - appel en matière de droit du travail.

Audience publique du vingt-huit janvier deux mille vingt-et-un.

Numéro CAL-2019-01033 du rôle

Composition:

Alain THORN, président de chambre,
Carole KERSCHEN, premier conseiller,
Paul VOUEL, conseiller,
Isabelle HIPPERT, greffier.

Entre :

A, demeurant à L-(...),

appelant aux termes d'un exploit de l'huissier de justice Yves TAPELLA de Luxembourg du 21 août 2019,

comparant par Maître Tom LUCIANI, avocat à la Cour, demeurant à Dudelange,

et :

B, demeurant à L-(...),

intimée aux fins du susdit exploit TAPELLA,

comparant par Maître Maximilien LEHNEN, avocat à la Cour, demeurant à Luxembourg.

LA COUR D'APPEL:

Vu l'ordonnance de clôture de l'instruction du 10 novembre 2020.

Par requête déposée au greffe de la justice de paix de Luxembourg en date du 16 février 2018, B a fait convoquer A devant le tribunal du travail aux fins d'y voir constater, principalement, qu'elle a été licenciée abusivement avec effet immédiat en date du 27 août 2017 sans motivation, sinon, subsidiairement, qu'elle a été licenciée abusivement en date du 2 octobre 2017 sans avoir obtenu communication des motifs, pourtant demandés.

B sollicite partant la condamnation d'A à lui payer le montant de 6.808,67 euros du chef de licenciement abusif (808,67 euros à titre d'indemnité de préavis, 4.000 euros à titre de réparation du préjudice matériel et 2.000 euros à titre de réparation du préjudice moral) ainsi que le montant de 478,13 euros du chef d'arriérés de salaires, avec les intérêts légaux.

B réclama finalement la remise de certains documents, sous peine d'astreinte, et la condamnation d'A à lui payer une indemnité de procédure de 1.500 euros sur base de l'article 240 du Nouveau Code de procédure civile.

A l'appui de sa demande, B fit exposer être entrée au service d'A, en tant que femme de ménage, le 1^{er} mars 2017, sans qu'un contrat de travail écrit n'ait été établi, et cela à raison de 35 heures par mois, moyennant un salaire horaire net de 9,24 euros.

Le 27 août 2017, elle aurait été licenciée via un message électronique «*facebook messenger*». Suite à un courrier de contestation de son syndicat en date du 31 août 2017, un courrier daté au «*23 août 2017*», mais lui notifié en date du 2 octobre 2017, l'aurait informée de la résiliation avec préavis «*du contrat de travail conclu à l'essai en date du 24 août 2017*».

B aurait envoyé le 5 octobre 2017 une lettre de demande de motifs, à laquelle elle n'aurait jamais obtenu de réponse. Son syndicat aurait une nouvelle fois contesté ce licenciement par courrier recommandé du 10 novembre 2017.

Elle conclut au caractère abusif des deux licenciements et à l'obtention des montants ci-avant repris.

Elle expliqua encore que le salaire horaire net payé se trouvait en dessous du salaire social minimum, de sorte qu'elle requit la différence entre le salaire payé et le salaire légal, pour la période de mars 2017 à août 2017.

A l'audience du 20 juin 2019, A demanda reconventionnellement la condamnation d'B à lui payer le montant de 500 euros, sur base de l'article 240 du Nouveau Code de procédure civile.

Par jugement du 11 juillet 2019, le tribunal du travail a :

- constaté qu'B et A étaient liées par un contrat de travail à durée indéterminée à partir du 1^{er} mars 2017,
- constaté qu'B a fait l'objet d'un licenciement avec effet immédiat en date du 27 août 2017,
- déclaré abusif le licenciement avec effet immédiat d'B intervenu le 27 août 2017,
- déclaré non fondée la demande d'B en indemnisation de son préjudice matériel, partant en a débouté,
- déclaré fondées les demandes d'B en paiement d'une indemnité de préavis de 808,68 euros brut, et en indemnisation de son préjudice moral évalué ex aequo et bono à 250 euros et en paiement d'arriérés de salaire pour le montant de 478,14 euros brut,
- déclare fondée la demande d'B en communication de l'attestation patronale et du certificat de travail,
- déclaré non fondée la demande d'B en communication des fiches de salaire des mois de mars à août 2017,
- condamné A à payer à B la somme de 1.536,82 euros, avec les intérêts légaux à partir du jour de la demande en justice jusqu'à solde,
- condamné A à remettre à B l'attestation patronale et le certificat de travail dans les quinze jours de la notification du jugement, sous peine d'une astreinte de 25 euros par jour de retard,
- condamné A à payer à B une indemnité de procédure de 200 euros,
- débouté A de sa demande basée sur l'article 240 du Nouveau Code de procédure civile,
- condamné A aux frais et dépens de l'instance.

Pour statuer ainsi, le tribunal du travail a commencé par analyser la relation de travail entre parties, constatant qu'B a été affiliée au centre commun de la sécurité sociale par A depuis le premier mars 2017 pour l'activité « ménage », qu'B rendait compte de son travail à A par sms et que cette dernière protestait quand la première ne se présentait pas au travail. Il en a conclu que les parties étaient liées par un contrat de travail à durée indéterminée à partir du 1^{er} mars 2017 et qu'il était dès lors compétent ratione materiae pour connaître des demandes d'B.

La juridiction du premier degré a ensuite considéré que « *le licenciement est réalisé et sort ses effets au moment où l'employeur a définitivement et irrévocablement manifesté sa volonté de rompre les relations de travail.*

Elle en a déduit que « *l'employeur qui a résilié le contrat de travail et a choisi la forme, respectivement les modalités de ce licenciement ne peut plus revenir sur sa décision de rupture ni la convertir en un autre mode de dissolution ou de résiliation* », et qu'B « *a -été-congédiée par message « facebook » en date du 27 août 2017* » et qu'à défaut de lettre motivée, ce licenciement est abusif pour être contraire à l'article L.124-10 (3) du Code du travail.

La juridiction du travail a ainsi fait droit à la demande en obtention d'une indemnité compensatoire de préavis égale à deux mois de salaire, au vu de l'ancienneté de travail de cinq mois.

Concernant les préjudices matériel et moral, les juges de premier degré ont estimé qu'B n'a pas « *établi avoir accompli des diligences suffisantes pour retrouver le plus rapidement possible un nouvel emploi* », et « *que le préjudice matériel subi a été suffisamment couvert par l'indemnité compensatoire de préavis* » et ils ont fixé le préjudice moral, ex aequo et bono, à la somme de 250 euros, en tenant compte des circonstances de l'espèce et de la très faible ancienneté.

Quant aux arriérés de salaires, les juges de première instance ont fait droit à la demande, par application de l'article L.222-7 du Code du travail, rendant obligatoire pour les employeurs et les salariés le salaire social minimum.

Quant aux documents requis, la demande en production de l'attestation patronale et du certificat de travail a été accueillie favorablement, en vertu de l'article L. 125-6 du Code du travail.

La demande en obtention de fiches de salaire a été rejetée, conformément à l'article L.125-7 (3) du Code du travail, qui indique que « *l'obligation à charge des employeurs de fournir des décomptes de salaires ne s'applique pas aux gens de maison occupés à temps partiel* ».

Par acte d'huissier de justice du 21 août 2019, A a régulièrement interjeté appel contre ce jugement, lui notifié en date du 12 juillet 2019.

L'appelante conclut, par réformation, à :

- voir dire que les parties n'étaient pas liées par un contrat de travail,
- voir dire que les juridictions du travail sont incompétentes pour trancher le litige entre parties,

- la décharger de toutes condamnations prononcées à son encontre en première instance,
- à titre subsidiaire, ramener les montants de ces condamnations à de plus justes proportions,
- condamner l'intimée à lui payer une indemnité de procédure de 2.000 euros, sur base de l'article 240 du Nouveau Code de procédure civile,
- condamner l'intimée aux frais et dépens des deux instances.

A fait valoir que les parties n'étaient pas liées par un contrat de travail écrit et qu'B aurait été occupée comme « *indépendante* », respectivement comme « *prestataire de services librement négociés* », qu'elle aurait envoyé des factures renseignant les heures prestées, heures sur lesquelles elle aurait essayé de tricher.

Le contrat aurait ainsi pris fin par la volonté des parties, sans que le terme de « *licenciement* » n'ait été utilisé.

A titre subsidiaire, A conteste qu'B ait travaillé 35 heures par mois. Elle conteste de même redevoir des arriérés de salaire, alors qu'elle aurait « *payé chaque mois les cotisations et impôts dus au Centre Commun* ».

A s'oppose à toute indemnisation d'B, qui ne prouverait aucun préjudice, à la production de pièces. A titre subsidiaire, la condamnation à la production de pièces ne devrait pas être assortie d'une astreinte, sinon d'une astreinte limitée dans le temps.

B se rapporte à prudence de justice quant à la recevabilité en la pure forme de l'acte d'appel.

Quant au fond, B demande la confirmation du jugement entrepris en ce qu'il a décidé que les parties sont liées par un contrat de travail et que le tribunal est compétent *ratione materiae* pour connaître de ses demandes, en ce que le salaire horaire a été fixé à 11,5525 euros et la demande en arriérés de salaires fondée à hauteur de 478,14 euros, en ce qu'il a dit fondée la demande en obtention d'une indemnité compensatoire de préavis de 808,67 euros. Elle demande encore la confirmation du jugement a quo pour ce qui est de l'indemnité pour préjudice moral à hauteur de 250 euros.

B demande finalement une indemnité de procédure de 2.000 euros pour l'instance d'appel, sur base de l'article 240 du Nouveau Code de procédure civile et le rejet de la demande adverse sur la même base.

B conteste avoir travaillé comme indépendante et avoir envoyé des factures à A.

Appréciation de la Cour

Compétence des juridictions de travail

Aux termes de l'article 25 du Nouveau Code de procédure civile, le tribunal du travail est une juridiction d'exception, qui n'est compétente pour connaître que des contestations entre employeurs et salariés dans le cadre d'un contrat de travail.

Le contrat de travail ou d'emploi s'analyse en substance comme la convention par laquelle une personne s'engage à mettre son activité à la disposition d'une autre, sous la subordination de laquelle elle se place, moyennant une rémunération.

Il est constant en cause que les parties n'ont pas signé de contrat de travail.

Les juridictions ne sont toutefois pas tenues par la qualification ou l'absence de qualification par les parties. Les tribunaux qualifient, respectivement requalifient, librement la relation de travail, au vu de la situation réelle. Ils vérifient la prestation de travail, la rémunération et principalement l'élément déterminant de toute relation de travail, à savoir le lien de subordination : il faut que le salarié ait été placé sous l'autorité de l'employeur, qui lui donne des ordres concernant l'exécution du travail et en contrôle l'accomplissement.

C'est à juste titre que le tribunal du travail a examiné un faisceau d'indices pour forger sa conviction :

- il ressort effectivement des pièces versées en cause qu'B était affiliée au centre commun de la sécurité sociale depuis le 1^{er} mars 2017 auprès de l'employeur « A », suivant certificat d'affiliation du 5 octobre 2017. Aux termes d'un certificat d'affiliation du 19 octobre 2017, cette affiliation aurait pris fin le 31 août 2017.

Suivant la fiche reprenant les déclarations au centre commun de la sécurité sociale, B était engagée depuis le mois de mars 2017 par A, à raison de « 8 heures par semaine », avec comme activité « ménage »,

- il découle des échanges « SMS » entre parties, qu'A reconnaît devoir payer des taxes (elle fait sans doute allusion à la part patronale) pour B, que cette dernière s'excusait aussi auprès d'A en cas de maladie, et qu'elle lui indiquait les heures de travail réellement prestées, et les périodes pendant lesquelles elle partait en vacances. Il en résulte encore que le terme de « travailler » est souvent utilisé dans ces échanges et qu'B demande à A ce qu'elle doit faire comme travaux.

- Il découle finalement du message du 27 août 2017 à 16.29 heures, en réponse à la demande d'B du même jour à 14.50 heures si elle doit travailler le lendemain, qu'A l'informe de la fin du contrat, parce qu'elle aurait trouvé quelqu'un d'autre, ajoutant qu'elle espère qu'B va retrouver un « *replacement* » et qu'elle peut lui donner « *un recommendation si vous avez besoin* ». Il s'agit manifestement d'une décision unilatéralement prise par A, sans accord d'B.

De ce qui précède, il découle qu'A avait le pouvoir de direction et de contrôle sur B et que les relations entre parties étaient caractérisées par un lien de subordination.

Il y a lieu de confirmer le jugement entrepris en ce qu'il a retenu que « *les parties étaient liées par un contrat de travail à durée indéterminée à partir du 1^{er} mars 2017* » et que « *le tribunal du travail est dès lors compétent ratione materiae pour connaître des demandes d'B* ».

Les juridictions du travail étant compétentes, la Cour analyse les différents chefs de la demande d'B.

La fin de la relation de travail

Le licenciement est la rupture unilatérale du contrat de travail, à l'initiative de l'employeur.

Le tribunal du travail a rappelé à juste titre les principes élémentaires entourant cette notion, à savoir que la décision de licencier est unilatérale, qu'elle n'a pas besoin d'être acceptée et que cette décision est irrévocable.

Le message envoyé le 27 août 2017 par A à B traduit la volonté non équivoque de mettre fin, avec effet immédiat, à la relation de travail. Cette volonté est confirmée par la désaffiliation de la salariée, certes tardive, mais néanmoins avec effet au 31 août 2017, auprès du centre commun de la sécurité sociale.

Aux termes de l'article L.124-10 (3) du Code du travail, le licenciement avec effet immédiat doit être fait par écrit et énoncer avec précision le ou les faits et fautes reprochés au salarié, ainsi que les circonstances qui sont de nature à leur attribuer le caractère de motif grave. Une telle motivation ne figure pas dans ce message du 27 août 2017, qui se lit comme suit : « *Bonjour B ! Nous sommes obligés de finir notre contrat, très triste pour moi, parce que nous avons trouvé la nouvelle gouvernante (nanny) et c'est beaucoup plus facile et profitable pour nous de faire de ménage avec la même compagnie, qui organise aussi aide pour la maison. J'espère que vous*

allez trouver sans probleme un remplacement pour nous,c'était un grand plaisir de vous connaitre. Et je peux vous donner un recommandation si vous avez besoin ! ».

A tente de se justifier en affirmant avoir envoyé un courrier de licenciement en date du 23 août 2017.

Ce courrier, pour lequel l'envoi n'est nullement établi, comprend de plus une contradiction : il est daté au **23** août 2017 et fait référence à un contrat de travail à l'essai conclu le **24** août 2017. Il est encore contredit par les dates des affiliations de la salariée auprès du centre commun de la sécurité sociale.

Il n'y a dès lors pas lieu de prendre en compte ce courrier.

Faute de motivation, le licenciement d'B est abusif ab initio.

Les indemnisations

Il y a lieu, par adoption des motifs du tribunal du travail, de confirmer l'allocation d'une indemnité de préavis de deux mois à B, qui correspond, en retenant le salaire horaire social minimum brut de 11,5525 euros, à la somme de 808,68 euros.

Il convient encore, au vu de la faible ancienneté d'B, du peu de diligence accomplie pour retrouver un emploi, de confirmer les juges de premier degré en ce qu'ils ont retenu que le préjudice matériel était couvert par l'indemnité compensatoire de préavis.

C'est encore à juste titre que le préjudice moral a été fixé à 250 euros.

Les arriérés de salaire

Au vu de ce qui précède, il y a lieu, quant à la détermination de l'indemnité compensatoire de préavis, de confirmer le jugement entrepris, en ce qu'il a fait droit à ce chef de la demande d'B : elle ne demande en effet que la différence entre les salaires lui payés et le salaire social minimum.

Les documents à fournir

En première instance, A a été condamnée à remettre à B l'attestation patronale et le certificat de travail dans les quinze jours de la notification du jugement, sous peine d'une astreinte de 25 euros par jour de retard.

A refuse de verser ces documents, au motif qu'elle conteste toute relation contractuelle de travail.

Au vu de ce qui a été décidé ci-avant, il y a lieu de confirmer le jugement a quo, tant en ce qui concerne la production des deux pièces (par application de l'article L.125-6 du Code du travail) que l'astreinte.

Les indemnités de procédure

A succombant à l'instance d'appel, sa demande basée sur l'article 240 du Nouveau Code de procédure civile en obtention d'une indemnité de procédure est à dire non fondée.

Au vu de l'issue de l'appel, la demande d'B basée sur le même article est à recevoir favorablement à hauteur de 1.750 euros, pour l'instance d'appel, alors qu'il n'est pas contesté qu'elle doive assumer elle-même les frais.

PAR CES MOTIFS :

la Cour d'appel, troisième chambre, siégeant en matière de droit du travail, statuant contradictoirement,

déclare l'appel recevable,

le dit non fondé,

confirme le jugement entrepris,

dit recevable, mais non fondée la demande d'A basée sur l'article 240 du Nouveau Code de procédure civile,

dit recevable et fondée la demande d'B en obtention d'une indemnité de procédure à hauteur de 1.750 euros,

condamne A à payer à B une indemnité de procédure de 1.750 euros,

condamne A aux frais et dépens de l'instance d'appel.

La lecture du présent arrêt a été faite en la susdite audience publique par Monsieur le président de chambre Alain THORN, en présence du greffier Isabelle HIPPERT.