

Texte anonymisé

Ce texte anonymisé a uniquement une valeur documentaire. Il importe de noter qu'il n'a pas de valeur juridique.

Arrêt N° 102/22 - III – TRAV

Exempt - appel en matière de droit du travail.

Audience publique du quatorze juillet deux mille vingt-deux.

Numéro CAL-2021-00584 du rôle

Composition:

MAGISTRAT1.), président de chambre,
MAGISTRAT2.), conseiller,
MAGISTRAT3.), conseiller,
GREFFIER1.), greffier.

Entre :

PERSONNE1.), demeurant à F-ADRESSE1.),

appelante aux termes d'un exploit de l'huissier de justice HUISSIER DE JUSTICE1.) de Luxembourg du 29 mars 2021,

comparant par la société à responsabilité limitée ORGANISATION1.) s.à r.l., inscrite sur la liste V du tableau de l'Ordre des avocats du barreau de Luxembourg, établie et ayant son siège social à L-ADRESSE2.), représentée aux fins de la présente procédure par Maître AVOCAT1.), avocat à la Cour, demeurant professionnellement à Luxembourg,

et :

la société à responsabilité limitée ORGANISATION2.) s.à r.l., établie et ayant son siège social à L-ADRESSE3.), représentée par son gérant actuellement en fonctions,

intimée aux fins du susdit exploit HUISSIER DE JUSTICE1.),

comparant par Maître AVOCAT2.), avocat à la Cour, demeurant à Luxembourg, qui a déposé son mandat.

LA COUR D'APPEL:

Vu l'ordonnance de clôture de l'instruction du 26 avril 2022.

Par requête déposée au greffe de la justice de paix d'Esch-sur-Alzette en date du 28 décembre 2020, PERSONNE1.) a demandé la convocation de la société à responsabilité limitée ORGANISATION2.) s.à r.l. (ci-après la société ORGANISATION2.)), à comparaître devant le tribunal du travail, aux fins de s'y entendre dire que le contrat de travail à durée indéterminée, signé entre parties le 6 mars 2020, n'a pas été résilié. Elle a réclamé la condamnation de la société défenderesse à lui payer ses salaires des mois d'août à novembre 2020, soit le montant de $[4 \times 2.570,39 =] 10.281,56$ euros, en sus des arriérés de salaires réduits pour les mois de mars à juillet 2020 (cf. *infra*).

A titre subsidiaire, la requérante a demandé au tribunal du travail de déclarer abusive la résiliation intervenue le 6 juillet 2020 et de condamner la société défenderesse à lui payer le montant de 2.139,52 euros, sinon de 713,17 euros, à titre d'indemnité compensatoire de préavis, les montants respectifs de 20.000 euros et de 10.000 euros, à titre d'indemnisation de ses préjudices matériel et moral du chef de la résiliation abusive, ainsi que le montant de 1.287,67 euros, à titre d'indemnité compensatoire pour congés non pris, ces montants avec les intérêts légaux tels que de droit.

Elle a, en tout état de cause, réclamé la condamnation de la partie défenderesse à lui payer le montant de 12.495,37 euros, avec les intérêts légaux à compter du 30 novembre 2020, date de la mise en demeure, sinon à compter de la demande en justice, jusqu'à solde, à titre d'arriérés de salaires pour les mois de mars à juillet 2020.

La requérante a encore réclamé la condamnation de son ancien employeur à lui délivrer son formulaire U1 rectifié et correct, son certificat de travail dûment complété ainsi que ses fiches de salaire des mois de mars à juillet 2020, endéans la huitaine de la notification du jugement à intervenir, sous peine d'une astreinte non plafonnée de 300 euros, par document manquant et par jour de retard.

Elle a finalement sollicité le montant de 2.500 euros, à titre de réparation de son préjudice matériel du fait qu'elle a dû avoir recours à un avocat pour se défendre en justice, ainsi que le montant de 2.500 euros, à titre d'indemnité de procédure, et a conclu à l'exécution provisoire du jugement à intervenir.

A l'audience des plaidoiries de première instance, la requérante a augmenté ses demandes relatives à l'indemnité compensatoire de préavis et au préjudice moral aux montants respectifs de 2.570,39 euros et de 20.000 euros et réduit ses demandes relatives au préjudice matériel et aux arriérés de salaire des mois de mars 2020 à juillet 2020 aux montants respectifs de 7.549,97 euros et de 10.757,01 euros.

Elle a, en outre, réclamé les sommes de 2.500 euros et de 1.500 euros à titre de réparation du préjudice subi en raison du non-paiement de sa rémunération et de la non-remise de ses fiches de salaire.

A l'appui de sa demande, PERSONNE1.) a exposé que, suivant contrat de travail à durée indéterminée du 6 mars 2020, ayant pris effet le 13 mars 2020 et ayant prévu une période d'essai jusqu'au 13 octobre 2020, elle avait été engagée par la société ORGANISATION2.) en qualité d'assistante commerciale, pour un salaire mensuel brut de 2.570,39 euros.

Elle aurait commencé à travailler en date du 16 mars 2020 et le lendemain, son employeur lui aurait remis un certificat lui permettant de traverser la frontière franco-luxembourgeoise pendant la pandémie liée au Covid-19. Par SMS du 19 mars 2020, le gérant de l'agence, PERSONNE2.), lui aurait toutefois indiqué qu'elle pouvait rester chez elle en raison de la pandémie.

Malgré la demande de la requérante par SMS du 11 mai 2020, l'employeur ne lui aurait jamais confirmé une reprise de l'activité.

Le 12 mai 2020, la requérante se serait rendue directement à l'agence, mais l'employeur lui aurait dit ne pas avoir de nouvelles de l'ADEM.

Le même jour, elle aurait contacté l'ADEM, qui l'aurait informée que la société défenderesse n'avait fait aucune démarche auprès de l'administration.

Après être intervenue auprès de l'employeur, la requérante aurait, en date du 13 mai 2020, reçu la carte d'assignation de l'ADEM, sur laquelle il aurait été indiqué qu'elle avait un contrat de travail à durée déterminée au lieu d'un contrat de travail à durée indéterminée.

Le 14 mai 2020, elle aurait renvoyé la carte d'assignation à l'ADEM après avoir modifié cette indication erronée tout en précisant la date de prise d'effet du contrat conclu entre parties. Elle aurait informé l'employeur de sa démarche le 20 mai 2020.

Le 27 mai 2020, l'employeur lui aurait demandé de venir à l'agence le lendemain afin de signer la carte d'assignation, sur quoi elle lui aurait rappelé qu'elle avait déjà renvoyé celle-ci à l'ADEM.

Le 29 mai 2020, l'employeur l'aurait informée qu'elle devait commencer son travail le 8 juin 2020 et le 4 juin 2020, il lui aurait demandé de passer à l'agence le lendemain pour signer son contrat. Lorsqu'elle se serait renseignée auprès de l'employeur sur les raisons pour lesquelles elle devait signer un nouveau contrat, alors qu'elle en avait déjà signé un en mars 2020, il lui aurait été dit qu'il s'agissait d'une simple formalité.

Elle aurait alors procédé à la signature du contrat d'initiation à l'emploi qui lui aurait été présenté. Ce contrat, daté au 2 juin 2020, aurait prévu une entrée en service le 8 juin 2020 et aurait porté sur une durée déterminée de douze mois.

Après avoir repris son travail le 8 juin 2020, la requérante serait tombée malade le 1^{er} juillet 2020, ce dont elle aurait informé son employeur, à qui elle aurait également envoyé son certificat d'arrêt de maladie par voie électronique et par courrier postal.

Malgré son incapacité de travail dûment notifiée à l'employeur, ce dernier aurait procédé à la résiliation du contrat d'initiation à l'emploi en date du 6 juillet 2020, avec effet rétroactif au 1^{er} juillet 2020.

A titre principal, PERSONNE1.) a soutenu que, dans la mesure où l'employeur s'était expressément référé au seul contrat d'initiation à l'emploi dans le courrier de résiliation, le contrat de travail à durée indéterminée du 6 mars 2020 n'avait jamais été résilié.

A titre subsidiaire et dans l'hypothèse où la lettre de licenciement aurait également mis fin au contrat à durée indéterminée du 6 mars 2020, elle a fait valoir que la résiliation - contre laquelle elle avait contesté en date du 16 juillet 2020 - était abusive, aux motifs que l'employeur avait fait rétroagir le licenciement au 1^{er} juillet 2020, qu'il avait procédé à son licenciement en période d'incapacité de travail et qu'il n'avait pas indiqué de motifs précis, réels et sérieux à la base du licenciement.

La société ORGANISATION2.) n'a pas comparu à l'audience, quoique la convocation à comparaître lui ait été remise à personne.

Par jugement du 15 février 2021, le tribunal du travail d'Esch-sur-Alzette, statuant par jugement réputé contradictoire à l'égard de la société ORGANISATION2.) :

- a reçu la requête en la forme,
- a donné à PERSONNE1.) de la modification de ses demandes,
- a déclaré irrecevable la demande relative aux dommages et intérêts pour non-paiement des salaires et non remise des fiches de rémunération,
- a dit que PERSONNE1.) n'a pas établi l'existence d'un contrat de travail à durée indéterminée avec la société ORGANISATION2.) à partir du 13 mars 2020,
- a dit qu'il n'y a pas eu résiliation abusive d'un tel contrat de travail en date du 6 juillet 2020,

- a dit non fondées les demandes de PERSONNE1.) relatives à l'ensemble des salaires, à l'indemnité compensatoire de préavis, aux dommages et intérêts pour résiliation prétendument abusive, au congé non pris et à la communication des documents sociaux en rapport avec ledit contrat,
- s'est déclaré incompetent pour connaître de ces mêmes demandes en rapport avec l'existence et la résiliation du contrat d'initiation à l'emploi du 2 juin 2020,
- dit non fondées la demande en remboursement des frais et honoraires d'avocat sur base des articles 1382 et 1383 du Code civil ainsi que la demande sur base de l'article 240 du Nouveau code de procédure civile,
- condamné PERSONNE1.) à tous les frais et dépens de l'instance.

Pour déclarer irrecevable la demande de la requérante en paiement de dommages et intérêts en raison de la non-remise de ses fiches de salaire et du non-paiement de sa rémunération, formulée à l'audience à laquelle la partie défenderesse n'avait pas comparu, le tribunal du travail a dit que cette demande constituait une demande nouvelle qui n'avait pas figuré dans le dispositif de la requête.

La juridiction du premier degré a ensuite constaté que le « *contrat de travail à durée indéterminée pour salariés* », signé entre parties le 6 mars 2020, contenait la réserve suivante : « *promesse d'embauche si inscription ADEM* ».

Le tribunal en a déduit que ledit document ne valait pas preuve suffisante de l'existence d'un contrat de travail réel, « *l'intention des parties ayant été de se mettre d'accord sur le principe d'une future embauche sous forme de promesse d'embauche et de conditionner celle-ci par l'intervention de l'ADEM* ». Le tribunal a considéré que cette intention s'est concrétisée par la signature d'un contrat d'initiation à l'emploi, en date du 2 juin 2020.

Le tribunal a ensuite considéré que s'il résultait des éléments du dossier que PERSONNE1.) avait travaillé dans une agence exploitée par une société ORGANISATION3.), les explications fournies en cause ne permettaient pas de conclure à une relation de travail avec la société ORGANISATION2.), à partir du 13 mars 2020. Il a donc retenu que l'existence d'un contrat de travail oral entre parties n'était pas non plus établie.

La requérante a partant été déboutée de ses demandes concernant le contrat de travail à durée indéterminée, dont elle avait fait état.

La juridiction du premier degré a ensuite noté que, suivant contrat d'initiation à l'emploi du 2 juin 2020, PERSONNE1.) avait été engagée par la société défenderesse en vue d'une formation pratique et théorique d'« *agent immobilier et administratif* », en vue d'augmenter ses compétences et de faciliter son intégration sur le marché du travail et que, par lettre recommandée et courrier électronique du 6 juillet 2020, ledit contrat avait été résilié avec effet immédiat suite à une absence qualifiée d'injustifiée.

Relevant que le contrat d'initiation à l'emploi n'est pas expressément mentionné par l'article 25 du Nouveau Code de procédure civile parmi ceux des contrats dont les contestations relèvent de la compétence d'attribution des juridictions du travail, le tribunal a considéré qu'il y a lieu d'analyser si un tel contrat ne remplit pas les éléments essentiels caractérisant le contrat de travail, de manière à tomber sous le champ d'application de l'article 25 du Nouveau Code de procédure civile.

Après avoir rappelé que l'existence d'un contrat de travail présuppose la réunion de trois éléments, à savoir une prestation de travail, une rémunération ou un salaire, et un lien de subordination avec le pouvoir de direction inhérent à la qualité d'employeur, la juridiction de première instance s'est référée à la jurisprudence en la matière, pour retenir que *« la finalité essentielle dudit contrat ne consiste [...] pas en la fourniture d'une prestation de travail spécifique pour le compte de l'employeur, mais à assurer au demandeur d'emploi une formation pratique devant lui permettre une intégration ultérieure plus facile sur le marché de l'emploi, la formation et non pas la prestation de travail étant l'élément caractéristique déterminant dudit contrat. »*

Le tribunal du travail en a conclu que les contestations relatives à l'exécution du contrat d'initiation à l'emploi ne relèvent pas de la compétence d'attribution des juridictions du travail.

La requérante n'ayant, par ailleurs, ni prouvé, ni même allégué que les circonstances de fait dans lesquelles elle avait exercé son travail seraient de nature engendrer la requalification de son contrat d'initiation à l'emploi en contrat de travail, le tribunal du travail s'est déclaré incompétent *ratione materiae* pour connaître des demandes en relation avec l'existence et la résiliation dudit contrat.

De ce jugement, qui lui a été notifié le 18 février 2021, PERSONNE1.) a régulièrement relevé appel par acte d'huissier du 29 mars 2021.

Par réformation du jugement entrepris, l'appelante conclut à l'existence et à la validité du contrat à durée indéterminée signé en date du 13 mars 2020.

A toutes fins utiles, l'appelante offre en preuve les faits suivants, par toutes voies de droit et notamment par l'audition des témoins TEMOIN1.), épouse PERSONNE3.), TEMOIN2.) et TEMOIN3.) :

« que la partie concluante a signé un contrat de travail en date du 6 mars 2020 ;

que le contrat prévoyait une période d'essai allant du 13 mars 2020 au 13 octobre 2020 ;

que la partie concluante a commencé à travailler en date du 16 mars 2020 ;

que la partie concluante s'est rendue avec Monsieur PERSONNE2.) à l'agence ORGANISATION3.) SA ;

qu'elle devait être formée au logiciel « easy syndic » ;

qu'elle a été formée sur ledit logiciel par Madame TEMOIN2.) et Madame TEMOIN1.) ;

que la partie concluante a été présentée aux dames PERSONNE3.) et TEMOIN2.) comme étant une employée de la société ORGANISATION4.) ;

que cela a été précisé par Monsieur PERSONNE2.) et Monsieur PERSONNE4.) ;

qu'il a été indiqué que Madame PERSONNE1.) venait se former sur ledit logiciel et ce dans le cadre de la reprise de la société ORGANISATION3.) SA par ORGANISATION4.) ;

que Monsieur PERSONNE4.) lui-même avait indiqué au salarié de sa société que Madame PERSONNE1.) avait été embauchée par la société ORGANISATION4.) et non par la sienne. »

A titre subsidiaire, pour le cas où l'existence du contrat de travail à durée indéterminée ne serait pas reconnue, PERSONNE1.) demande à la Cour de dire que le tribunal du travail était compétent pour connaître de l'existence et de la résiliation du contrat d'initiation à l'emploi.

L'appelante conclut ensuite au renvoi de l'affaire en première instance.

Subsidiairement et « *en cas d'évocation* », l'appelante demande à la Cour de :

- déclarer abusive la résiliation du contrat de travail à durée indéterminée pour violation des règles en matière de protection contre le licenciement, sinon en raison du caractère ni précis, ni réel, ni grave du motif invoqué à la base de la résiliation, sinon de
- déclarer caduc le contrat d'initiation à l'emploi, sinon encore de déclarer abusive la résiliation de ce contrat pour violation des règles en matière de protection contre le licenciement, sinon en raison du caractère ni précis, ni réel, ni grave du motif invoqué à la base de la résiliation.

L'appelante demande à voir condamner l'intimée à lui payer le montant de 2.139,52 euros, sinon le montant de 713,17 euros, à titre d'indemnité compensatoire de préavis, le montant de 7.486,97 euros, à titre d'indemnisation de son préjudice matériel, le montant de 10.000 euros, à titre d'indemnisation de son préjudice moral,

le montant de 1.287,67 euros, à titre d'indemnité de congés non pris et le montant de 4.500 euros à titre de remboursement de frais et honoraires d'avocat.

Elle sollicite, en outre, la condamnation de l'intimée à lui délivrer son formulaire U1 rectifié et correct, son certificat de travail dûment complété, ainsi que ses fiches de salaire des mois de mars à juillet 2020, endéans la huitaine de la notification du jugement à intervenir, sous peine d'une astreinte de 300 euros, par document manquant et par jour de retard.

Elle réclame finalement une indemnité de procédure de 1.500 euros pour la première instance et une indemnité de procédure de 2.500 euros pour l'instance d'appel et conclut à la condamnation de l'intimée à tous les frais et dépens des deux instances.

A l'appui de son appel, PERSONNE1.) réitère ses moyens présentés en première instance.

Elle ajoute qu'aux termes de l'article L.543-14 (1) du Code du travail, « *l'Agence pour le développement de l'emploi peut faire bénéficier le jeune demandeur d'emploi, sans emploi, inscrit depuis trois mois au moins auprès des bureaux de placement de l'Agence pour le développement de l'emploi et âgé de moins de trente ans accomplis, d'un contrat d'initiation à l'emploi* ».

Il résulterait du fait même que l'appelante ait conclu un contrat d'initiation à l'emploi le 2 juin 2020, avec prise d'effet au 8 juin 2020, qu'elle était inscrite auprès de l'ADEM depuis au moins trois mois. La condition prévue dans la convention du 6 mars 2020 aurait donc été remplie.

L'existence d'un contrat de travail écrit serait, par conséquent, établie.

Au cas où l'existence d'un contrat de travail écrit ne serait pas retenue par la Cour, l'appelante soutient qu'elle a commencé à travailler le 16 mars 2020 et que, dès lors, une relation de travail existait entre parties. Elle précise que même si elle a travaillé dans les bureaux de la société ORGANISATION3.), son travail a été effectué pour compte de l'intimée, qui avait pour objectif de reprendre la société ORGANISATION3.).

Dans la mesure où ledit contrat n'aurait jamais été résilié, il continuerait à exister. Le contrat de travail à durée indéterminée serait devenu définitif du fait que la période d'essai se serait achevée le 13 octobre 2020.

Dans l'hypothèse où la Cour considérerait néanmoins que la lettre de résiliation du 6 juillet 2020 a également mis fin au contrat de travail à durée indéterminée, le licenciement intervenu serait abusif.

A titre plus subsidiaire, l'appelante fait valoir que le tribunal du travail était compétent pour connaître des demandes liées au contrat d'initiation à l'emploi. En effet, l'appelante aurait fourni de réelles prestations de travail pour le compte de l'intimée. Le contrat aurait, par conséquent, rempli les critères d'un contrat de travail et n'aurait pas eu pour unique objet une formation.

L'appelante demande ensuite à la Cour de déclarer le contrat d'initiation à l'emploi nul, sinon caduc. Pour signer un contrat d'initiation à l'emploi, il faudrait, en effet, être inscrit auprès de l'ADEM comme demandeur d'emploi, *sans emploi*, depuis trois mois au moins. Or, l'appelante n'aurait pas été sans emploi, pour avoir conclu un contrat à durée indéterminée avec la partie intimée.

A titre de dernière subsidiarité, la résiliation du contrat d'initiation à l'emploi serait à déclarer abusive.

Par conclusions du 27 octobre 2021, la partie intimée conclut à la confirmation du jugement entrepris en ce qu'il a retenu qu'aucun contrat de travail à durée indéterminée n'avait été conclu entre parties et en ce qu'il a rejeté l'ensemble des demandes en relation avec la prétendue violation et la résiliation d'un tel contrat.

La partie intimée demande encore à la Cour de confirmer le jugement entrepris en ce que le tribunal du travail s'est déclaré incompétent pour connaître des demandes en rapport avec l'existence et la résiliation du contrat d'initiation à l'emploi du 2 juin 2020, sinon de dire que le licenciement du 6 juillet 2020 était basé sur des motifs précis, réels et sérieux.

A titre plus subsidiaire, l'intimée conteste les montants réclamés.

Elle demande à la Cour de condamner l'appelante à lui payer le montant de 2.500 euros, à titre d'indemnisation pour frais d'avocat exposés, ainsi que le montant de 2.000 euros, à titre d'indemnité de procédure pour l'instance d'appel.

A l'appui de sa défense, l'intimée fait valoir que le contrat de travail à durée indéterminée versé par l'appelante portait la mention « *promesse d'embauche si inscription ADEM* ». Ce document n'aurait constitué qu'un accord pour une éventuelle future embauche. Par ailleurs, l'écrit aurait été signé par PERSONNE2.), un salarié qui aurait entre-temps été licencié et qui n'aurait pas eu le pouvoir d'engager la société.

L'intimée conteste ensuite que l'appelante ait commencé à travailler à ses services à partir du 13 mars 2020. Si elle avait fourni un quelconque travail, cela aurait été pour compte de la société ORGANISATION3.). Avant le 8 juin 2020, aucun lien de subordination n'aurait existé entre l'appelante et la société intimée et aucun salaire n'aurait été payé.

Le 2 juin 2020, un contrat d'initiation à l'emploi aurait été signé entre parties, avec effet au 8 juin 2020. Ce contrat aurait été résilié le 6 juillet 2020, avec effet rétroactif au 1^{er} juillet 2020, date à partir de laquelle l'appelante ne se serait plus présentée sur son lieu de travail.

Ce serait pour de justes motifs que le tribunal du travail se serait déclaré incompétent pour connaître des demandes en relation avec le contrat d'initiation à l'emploi.

Par courrier du 22 février 2022, le mandataire de la partie intimée a déclaré avoir déposé son mandat.

Aux termes de l'article 197 alinéa 2 du Nouveau Code de procédure civile, « *ni le demandeur ni le défendeur ne peuvent révoquer leur avocat sans en constituer un autre. Les procédures faites et jugements obtenus contre l'avocat révoqué et non remplacé, sont valables* ».

En application de l'article 76 du Nouveau Code de procédure civile, la Cour statuera par arrêt contradictoire au vu des éléments dont elle dispose.

Au vu de la contradiction entre les indications contenues dans le contrat de travail à durée indéterminée du 6 mars 2020, portant la mention manuscrite « *promesse d'embauche si inscription ADEM* », et le contrat d'initiation à l'emploi du 2 juin 2020, des explications divergentes des parties concernant les circonstances ayant entouré la signature des deux contrats et de leur désaccord sur la question du début de l'activité de PERSONNE1.) pour le compte de la société ORGANISATION2.), il y a lieu, avant tout autre progrès en cause, d'entendre les parties en leurs explications personnelles.

La Cour ordonne, dès lors, la comparution personnelle des parties, en application des articles 384 et suivants du Nouveau Code de procédure civile.

L'utilité de cette mesure d'instruction requiert que la partie intimée se fasse représenter par une personne ayant une connaissance complète des circonstances de fait à la base du présent litige.

PAR CES MOTIFS :

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

reçoit l'appel,

avant tout autre progrès en cause,

ordonne la comparution personnelle des parties pour le **mercredi, 5 octobre 2022 à 9.00 heures** à la Cour d'appel à Luxembourg, Cité judiciaire, Plateau du Saint-Esprit, bâtiment CR, salle CR.4.28, quatrième étage,

délègue à ces fins Madame le conseiller MAGISTRAT3.),

réserve le surplus et les frais.

La lecture du présent arrêt a été faite en la susdite audience publique par Monsieur le président de chambre MAGISTRAT1.), en présence du greffier GREFFIER1.).