Exempt- appel en matière de droit du travail

Audience publique du trente septembre deux mille neuf.

Numéros 33191 et 33374 du rôle.

Composition:

Marie-Jeanne HAVE, président de chambre;
Astrid MAAS conseiller;
Roger LINDEN, conseiller;
Paul WAGNER, greffier.

Entre:

I

A, puéricultrice, demeurant à B-,

appelante aux termes d'un exploit de l'huissier de justice Guy ENGEL de Luxembourg du 23 novembre 2007,

comparant par Maître Gérard TURPEL, avocat à la Cour, demeurant à Luxembourg,

et:

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

intimée aux fins du prédit exploit ENGEL,

comparant par Maître Patrick WEINACHT, avocat à la Cour, demeurant à Luxembourg.

II

Entre:

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

appelante aux termes d'un exploit de l'huissier de justice Georges NICKTS de Luxembourg du 30 novembre 2007,

comparant par Maître Patrick WEINACHT, avocat à la Cour, demeurant à Luxembourg,

et :

A, puéricultrice, demeurant à B-,

intimée aux termes du prédit exploit NICKTS,

comparant par Maître Gérard TURPEL, avocat à la Cour, demeurant à Luxembourg.

LA COUR D'APPEL:

A avait été engagée en qualité de puéricultrice par la société à responsabilité limitée B s.à r.l. pour la période *du 3 octobre 2005 jusqu'au retour de grossesse de Madame Cindy Flohimont* suivant un contrat à durée déterminée signée le même jour. Aux termes des clauses 6 et 7 de ladite convention, la clause d'essai avait été fixée à 2 mois non renouvelable.

Le 10 novembre de la même année, les parties avaient signé un nouveau contrat à durée déterminée prenant effet le même jour et ayant comme objet le remplacement d'une autre puéricultrice tombée enceinte. Cette convention avait prévu une clause d'essai de 6 mois tout en excluant une nouvelle période d'essai.

Par courrier remis en mains propres le 11 janvier 2006 à A, la société B s.à r.l. avait notifié à cette dernière son licenciement pour faute grave.

Par requête déposée le 7 septembre 2006 au greffe du tribunal de paix de Luxembourg, A a saisi la juridiction du travail d'une demande tendant à l'annulation de la clause d'essai inscrite au contrat à durée déterminée du 10 octobre 2005, la requalification dudit contrat en contrat à durée indéterminée et à l'allocation des indemnités découlant de la résiliation pour faute grave du contrat du 10 novembre 2005 qualifiée d'abusive par la salariée. Elle a encore réclamé paiement de 1.000 € au titre d'indemnité de procédure.

Par jugement du 29 octobre 2007, le tribunal saisi a requalifié le contrat de travail signé le 3 octobre 2005 en contrat à durée déterminée à défaut par l'employeur d'y avoir inscrit la durée minimale du contrat en violation de l'article L.122-3. dernier alinéa du contrat de travail et admis l'employeur à la preuve testimoniale de la matérialité des faits invoqués à l'appui du licenciement du 11 janvier 2006. Il a encore condamné la société B s.à r.l. à payer à A une indemnité compensatoire pour congé de récréation non pris de 111,17 €, en sus les intérêts légaux à compter de la demande en justice jusqu'à solde et réservé les droits des parties et les frais.

De cette décision, A a relevé appel suivant exploit d'huissier du 23 novembre 2007 et conclu en ordre principal à voir déclarer, par réformation, son licenciement abusif de plano pour avoir été intervenu « *dans le cadre d'un contrat de travail à durée déterminée irrégulier* ».

A titre subsidiaire, elle demande à voir déclarer le licenciement abusif pour imprécision des motifs au regard de l'article L.124-10. paragraphe 2 du code du travail.

A titre encore plus subsidiaire, elle fait valoir que le motif invoqué ne revêt pas le caractère de gravité suffisant de nature à rendre immédiatement et définitivement impossible le maintien des relations de travail et sollicite l'allocation de 17.191,80 €, sinon de 3.608,24 € au titre d'indemnisation du préjudice prétendument subi.

Elle requiert finalement l'octroi de 1.000 € à titre d'indemnité de procédure.

Par exploit d'huissier du 30 novembre 2007 la société B s.à r.l. a, à son tour, relevé appel du même jugement et demande à la Cour de dire, par réformation, que le contrat de travail du 10 octobre 2005 est un contrat à durée déterminée et que la résiliation est intervenue en période d'essai. Elle a sollicité, de son côté, l'allocation de 1.000 € sur le fondement de l'article 240 du NCPC.

La jonction des deux appels a été faite au niveau de la mise en état.

La recevabilité des appels.

Il est de principe qu'un appelant ne peut se prétendre lésé par le jugement qu'il entreprend que si la lésion résulte du dispositif de cette décision. Ayant obtenu gain de cause en première instance dans la mesure où il a été fait droit à sa demande en requalification de son contrat à durée déterminé du 3 octobre 2005 en contrat à durée indéterminée, il ne peut en l'état actuel de la procédure pas recourir contre cette disposition alors même que les motifs qui en forment le soutien contiendraient des appréciations défavorables à son égard ou inexactes en fait et en droit, étant précisé que sa demande en indemnisation de son licenciement qui s'y greffe est toujours pendante en première instance.

Son appel est partant irrecevable pour être prématuré, sauf que A, dont la demande en requalification de son contrat à durée déterminée se retrouve intégralement soumise à la Cour par l'appel principal de la société B s.à r.l. avec tous les moyens développés en première instance, qu'elle peut reprendre quant au volet de la requalification.

L'appel relevé le 30 novembre 2007 par la société B s.à r.l. dans les forme et délai de la loi est en revanche recevable en ce qu'il vise la disposition du jugement déféré relative à la requalification du contrat à durée déterminé.

La qualification des contrats à durée déterminée.

Ainsi que l'ont retenu à juste titre les juges du premier degré, le contrat de travail du 3 octobre 2005, aux termes duquel A avait été engagée en qualité de puéricultrice en remplacement de Cindy Flohimont « *pour la période du 3 octobre 2005 jusqu'au retour de grossesse* » de cette dernière ne répond pas aux exigences des articles L.122-2 et L.122-3. du code du travail qui dispose le premier que lorsque le contrat de travail est conclu pour une durée déterminée il doit comporter, outre la définition de son objet, ce qui est le cas en l'occurrence, la durée minimale pour laquelle il est conclu, lorsqu'il ne comporte pas de date d'échéance du terme et le second :

« *Le contrat conclu pour une durée déterminée 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 pour

remplacer un salarié dont le poste est devenu vacant avant l'entrée en service de son successeur ;

2. pour des emplois à caractère saisonnier ;

3. pour les emplois pour lesquels 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.
Lorsque dans ces cas le contrat 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 ».

C'est dès lors par une application correcte des textes de la loi et par une motivation qui répond de façon exhaustive aux moyens développés en instance d'appel, à laquelle la Cour adhère, que la juridiction du premier degré a dit que le contrat à durée déterminée du 3 octobre 2005 conclu entre parties est réputé à durée indéterminée en application de l'article L.122-9. du code du travail, cette requalification étant la seule sanction du non-respect par l'employeur de l'article L.122-3. du code du travail. Il devient dès lors superfétatoire d'examiner encore les développements de l'employeur relatives à une résiliation d'un commun accord du contrat du 3 octobre 2005 et à la validité de la clause d'essai inscrite au contrat du 10 novembre 2005.

Le jugement déféré est partant à confirmer.

Les indemnités de procédure.

L'appel de A étant irrecevable, cette dernière ne peut pas prétendre au bénéfice de l'article 240 du NCPC.

La société B s.à r.l. n'ayant pas justifié de l'iniquité requise par le susdit article, sa demande afférente est à rejeter.

PAR CES MOTIFS:

la Cour d'appel, huitième chambre, siégeant en matière de droit du travail, statuant contradictoirement, sur le rapport du magistrat délégué à la mise en état,

déclare irrecevable l'appel principal relevé par A et recevable l'appel principal interjeté par la société à responsabilité B s.à r.l. ;

déclare l'appel de la société à responsabilité B s.à r.l. non fondé et ***confirme*** le jugement déféré ;

rejette les demandes respectives des parties en allocation d'une indemnité de procédure ;

fait masse des dépens et les impose pour moitié à chacune des parties litigantes et en ordonne la distraction au profit de Maîtres Gérard Turpel et Maître Patrick Weinacht, avocats constitués, sur leurs affirmations de droit.