

Arrêt N° 75/16 - VIII – Travail

Exempt – appel en matière de droit du travail

Audience publique du trente mai deux mille seize

Numéro 39962 du rôle.

Composition:

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

Entre:

Mme A.), demeurant à D-(...),

appelante aux termes d'un acte de l'huissier de justice Josiane GLODEN d'Esch-sur-Alzette du 14 mai 2013,

comparaissant par Maître Vincent ALLENO, avocat à la Cour, demeurant à Luxembourg,

et:

la société à responsabilité limitée de droit allemand SOC1.) G.m.b.H., établie et ayant son siège social à D-(...),

intimée aux fins du prédit acte GLODEN,

comparaissant par Maître Claude SCHMARTZ, avocat à la Cour, demeurant à Bofferdange.

LA COUR D'APPEL:

1. La procédure

Par jugement du 19 mars 2013, le tribunal du travail de Luxembourg a déclaré fondé le licenciement du 29 novembre 2010 pour des motifs économiques de Mme A.) par la société SOC2.) sàrl, actuellement la société allemande SOC1.) GmbH. Le tribunal a rejeté la demande d'indemnisation et la demande tendant au paiement d'arriérés de salaire.

Par acte d'huissier de justice du 14 mai 2013, la salariée a formé appel contre le jugement.

2. Le caractère réel et sérieux des motifs du licenciement

La salariée critique le jugement en ce qu'il a déclaré le licenciement fondé.

Elle soutient notamment que le licenciement serait intervenu sans motifs réels et sérieux. L'employeur motiverait le licenciement par les motifs de rupture du contrat qui le liait à l'Hôtel B.). La rupture du contrat commercial avec l'hôtel n'expliquerait pas le licenciement et ne le justifierait pas.

L'employeur conclut à la confirmation du jugement.

Au vu notamment des fiches de salaire établies par l'employeur pour les mois de juin 2010 à janvier 2011, et des relevés des salariés ayant touché des « *Aushilfslöhne* » en juin, juillet et août 2010 (relevés versés par l'employeur) la salariée a travaillé pour l'employeur à partir de juin 2010.

Le 1^{er} septembre 2010, un contrat de travail à durée indéterminée avec effet à partir du 1^{er} septembre 2010, a été conclu, avec une période d'essai de trois mois (soit de septembre à fin novembre).

Le 29 novembre 2010, l'employeur a procédé au licenciement avec un préavis de 14 jours, prenant fin le 13 décembre 2010. La lettre de licenciement se réfère à la période contractuelle d'essai.

Le 2 décembre 2010, l'employeur envoie une nouvelle lettre de licenciement mentionnant une période de préavis du 1^{er} décembre 2010 au 31 janvier 2011.

Sur demande, l'employeur fait parvenir le 17 janvier 2011 une motivation du licenciement. La lettre de motivation précise que, le 12 janvier 2011, l'employeur a dû résilier avec effet au 31 janvier 2011 le contrat de prestation de service conclu avec l'hôtel B.). Les motifs indiqués dans la lettre de résiliation du contrat de prestations de service adressée à l'hôtel sont repris dans le courrier envoyé à la salariée, qui conclut que la relation de travail a dû être résiliée au 31 janvier 2011, vu que l'entreprise n'avait pas d'autre emploi pour la salariée qui avait presté son travail dans l'hôtel B.).

La Cour relève que l'employeur a procédé le 29 novembre 2010 au licenciement et a rectifié sa décision le 2 décembre 2010 en précisant que le préavis prenait fin le 31 janvier 2011, et non le 13 décembre 2010.

Ce n'est que le 12 janvier 2011, soit près de six semaines après le licenciement, que l'employeur a adressé à l'hôtel B.) sa décision de résiliation du contrat de prestation de service avec effet au 31 janvier 2011. La lettre de résiliation fait référence à un « *Ortstermin* » qui a eu lieu le 7 janvier 2011.

Dans ces circonstances, il n'est pas établi que le licenciement du 29 novembre 2010 soit justifié par une décision de supprimer le poste de travail de la salariée en raison de la résiliation du 12 janvier 2011 du contrat avec l'entreprise auprès de laquelle la salariée prestait son travail. Le motif invoqué n'est pas un motif réel.

Dès lors, le licenciement, sans motif réel et sérieux, est abusif et l'appel afférent de la salariée est fondé.

3. Le préjudice

La salariée conclut à la réformation du jugement qui a rejeté sa demande d'indemnisation et à la condamnation de l'employeur à lui payer une indemnité de 7.108,36 euros au titre du préjudice moral (4 mois de salaire) et à une indemnité de 21.352,08 euros au titre du préjudice matériel pour une période de référence de 12 mois x un salaire mensuel de 1.777,09 euros (10,2722 euros (taux horaire) x 173).

L'employeur conclut à la confirmation de la décision de rejet de ces demandes.

Au vu des explications de la salariée, elle ne s'est pas inscrite au chômage au moment du licenciement ou à la fin du préavis, le 31 janvier 2011. En effet, la salariée était enceinte suivant certificat médical du 13 décembre 2010. Il convient de relever que le licenciement n'est pas critiqué au motif qu'après le licenciement le certificat de grossesse aurait été remis à l'employeur dans le délai légal.

La salariée explique que le médecin lui a prescrit du repos compte tenu de son état de santé et des efforts physiques intenses que comporte son travail de femme de service. Suite à la perte de son enfant en février 2011, le médecin lui a prescrit de ne pas reprendre immédiatement son activité salariée.

Par contrat à durée déterminée du 20 mai 2011, la salariée a été engagée à mi-temps en qualité d'agent de nettoyage pour la période du 23 mai au 31 août 2011.

Des recherches d'emploi avant la signature de ce contrat et à la fin de ce contrat ne sont ni affirmées ni documentées.

Suivant les fiches de rémunération des mois de décembre 2010 et janvier 2011, la salariée a touché durant le préavis chaque fois une rémunération pour 115 heures de maladie (et pas de rémunération pour des heures de travail).

Les fiches de septembre et octobre 2010 renseignent des rémunérations qui correspondent à 171,50 et 168,25 heures de travail. Celle de novembre 2010 indique une rémunération qui correspond à 109,50 heures de travail (y compris maladie et congé).

La salariée ne soutient pas qu'à la fin du préavis elle n'aurait pas bénéficié d'une continuation du paiement d'indemnités pécuniaires de maladie, compte tenu de sa maladie au cours du préavis et donc durant la relation de travail.

Dans ces circonstances, un préjudice matériel en lien causal avec le licenciement fautif n'est pas établi et la demande d'indemnisation du préjudice matériel n'est pas justifiée.

Compte tenu de la faible ancienneté, de l'état de grossesse au moment du licenciement et du fait que la salariée n'a pas été informée d'un motif réel et sérieux de la rupture de la relation de travail, la Cour évalue le préjudice moral à 3.000 euros.

4. Les arriérés de salaire

La salariée critique le jugement qui a rejeté sa demande tendant au paiement d'arriérés de salaire.

Elle soutient avoir droit au salaire mensuel brut de 1.777,09 euros pour les mois de juin à août 2010, mais n'aurait touché que les montants de 390,85 euros, 1.001,37 euros et 751,14 euros. Le solde restant serait de 2.299,35 euros.

Elle soutient aussi avoir droit au salaire mensuel de 1.777,09 euros pour les mois de septembre 2010 à janvier 2011 et, compte tenu des salaires versés, elle aurait droit à un solde de 2.056,11 euros.

Elle considère qu'une prestation de travail de 40 heures par semaine serait à prendre en considération, vu que, contrairement aux prescriptions, le contrat de travail du 1^{er} septembre 2010 ne contiendrait pas d'énoncé de la durée du travail et se limiterait à préciser que la durée du travail est variable. La période de travail antérieure à la signature du contrat de travail serait à rattacher à ce contrat et la rémunération devrait être calculée sur base de 40 heures par semaine.

L'employeur conclut à la confirmation du jugement.

Le contrat de travail du 1^{er} septembre 2010 mentionne effectivement, même à deux reprises, que la durée du travail est variable.

Cette rédaction témoigne d'un mépris de l'employeur tant à l'égard de la salariée qu'à l'égard du droit du travail qui prescrit la mention de la durée du travail.

Cependant, en dépit de ce manque de sérieux de la part de l'employeur, la salariée a droit à la rémunération des heures de travail prestées.

Il n'est ni affirmé ni établi que la salariée ait presté des heures de travail qui n'ont pas été rémunérées.

Cette partie de son appel n'est donc pas justifiée.

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, dit que le licenciement avec préavis du 29 novembre 2010 est abusif,

condamne la société SOC1.) GmbH à payer à Mme A.) le montant de 3.000 euros,

condamne la société SOC1.) GmbH 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.