

Jugement du Tribunal du Travail du 19/07/2011.

Numéro du rôle : 3334/2011.

Audience publique du 19 juillet 2011.

Le Tribunal du Travail de Luxembourg, dans la composition :

GREMLING Anne-Françoise, Présidente ;

WOLTER Patrick, Assesseeur patronal ;

RIES François, Assesseeur salarié ;

REILAND Paul, Greffier ;

a rendu le jugement qui suit, dans la cause

entre :

A, demeurant à x, PARTIE DEMANDERESSE, comparant par Maître Alex PENNING, avocat à Luxembourg

et :

B Etablissement de droit public, établi et ayant son siège à x, PARTIE DÉFENDERESSE, comparant par Maître Jean MINDEN, avocat à Luxembourg

en présence de :

L'ÉTAT DU GRAND-DUCHÉ DE LUXEMBOURG pris en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'Emploi sur base de l'article L. 521-4 du Code du Travail, représenté par son Ministre d'Etat, établi à L-2910 LUXEMBOURG, 4, rue de la Congrégation, PARTIE INTERVENANTE, comparant par Maître Sébastien COÏ, en remplacement de Maître Georges PIERRET, avocats à Luxembourg.

FAITS :

L'affaire fut introduite par requête - annexée à la minute du présent jugement - déposée au greffe de la Justice de Paix de Luxembourg en date du 26 octobre 2009 sous le N° 906/09.

Par convocations émanant du greffe, les parties furent appelées à l'audience publique du 23 novembre 2009. L'affaire subit plusieurs remises contradictoires et fut utilement retenue à l'audience publique du 27 juin 2011. A cette audience, les mandataires des parties furent entendus en leurs moyens et conclusions. Le tribunal prit ensuite l'affaire en délibéré et, à l'audience publique de ce jour, à laquelle le prononcé avait été remis, il rendit

LE JUGEMENT QUI SUIVIT:

Par requête régulièrement déposée au greffe de la Justice de paix de Luxembourg en date du 26 octobre 2009, A a demandé la convocation de l'établissement public B, afin de voir déclarer abusif le licenciement intervenu à son égard le 27 juillet 2009. Elle demande la condamnation de la partie défenderesse aux montants suivants :

Indemnité de préavis (2 x 3.383,52.- €) 6.767,04.- €

Domage matériel 20.000,00.- €

Domage moral 10.000,00.- €

-----

TOTAL : 36.767,04.- €

avec les intérêts légaux à partir de la demande en justice jusqu'à solde.

La requérante réclame encore une indemnité de procédure de 1.500 euros.

Par la même requête, la requérante a fait convoquer l'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, pris en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'Emploi, sur base de l'article L. 521-4 du Code du Travail.

La requête, régulière en la forme, est recevable à cet égard.

A l'audience publique du 27 juin 2011, la partie requérante déclare réduire sa demande en indemnisation de son préjudice matériel au montant de 5.686,88 euros. Il y a lieu de lui en donner acte.

A l'appui de sa demande, la requérante expose qu'entre le 17 octobre 2008 et le 17 avril 2009, elle a travaillé sur base d'un contrat de mission conclu entre elle et l'entreprise C, renouvelé une fois le 16 janvier 2009, auprès de B, en qualité de secrétaire de direction. Le contrat de mission prolongé au 17 avril 2009 n'aurait jamais été renouvelé en raison du fait que le Président de B n'aurait pas trouvé d'accord avec la société de travail intérimaire C à ce sujet. Néanmoins, la requérante aurait continué à travailler aux services de B entre le 20 avril 2009 et le 27 juillet 2009, date à laquelle elle aurait été licenciée oralement.

La requérante estime qu'elle était liée à la B par un contrat de travail à durée indéterminée entre le 20 avril 2009 et le 27 juillet 2009, en raison du fait qu'elle a continué à travailler pour celle-ci après le 20 avril 2009 sans avoir signé de nouveau contrat de mission avec la société de travail intérimaire C.

La requérante base son argumentation sur les articles L. 131-10 (1) 1<sup>er</sup> et L. 131-6 (1) du Code du travail.

La partie requérante explique que le contrat de mise à disposition intervenu entre la société de travail intérimaire et l'établissement utilisateur B, pour la période du 20 avril 2009 au 24 juillet 2009, ne lui a été communiqué par l'intermédiaire de son avocat que le 12 juin 2009. Elle estime que ledit contrat a été établi pour les besoins de la cause et a été antidaté.

A la suite d'un courrier du mandataire de la requérante du 3 juin 2009, l'invitant à régulariser la situation juridique de cette dernière, B aurait fini par refuser à A l'accès à son lieu de travail le 27 juillet 2009. B aurait ainsi procédé au licenciement oral de la requérante, licenciement qui serait à déclarer abusif.

La partie défenderesse s'oppose aux demandes de la requérante. Elle fait valoir qu'aucun contrat de travail n'a existé entre elle et A. La partie défenderesse aurait signé plusieurs contrats de mise à disposition avec la société de travail intérimaire C concernant A. Le dernier en date de ces contrats de mise à disposition aurait été signé le 20 avril 2009 et aurait couvert la période du 19 avril 2009 au 24 juillet 2009. La partie défenderesse conteste que ce contrat de mise à disposition ait été antidaté.

La partie défenderesse fait valoir que d'éventuelles irrégularités survenues dans la conclusion de contrats de mission entre A et la société intérimaire ne la concernent pas. La sanction de telles irrégularités ne saurait consister en la naissance d'un contrat de travail à durée indéterminée entre la salariée intérimaire et l'établissement utilisateur.

La partie défenderesse réclame, finalement, une indemnité de procédure de 1.500.- euros.

La partie requérante base sa demande sur l'article L. 131-10 (1) 1<sup>er</sup> du Code du travail qui prévoit que:

« Lorsque après la fin d'une mission l'utilisateur continue à faire travailler le salarié intérimaire sans avoir conclu avec lui un contrat de travail ou sans nouveau contrat de mise à disposition avec l'entrepreneur de travail intérimaire, ce salarié est réputé lié à l'utilisateur par un contrat de travail à durée indéterminée.

Dans ce cas, l'ancienneté de service du salarié est mise en compte à partir du premier jour de sa mission auprès de l'utilisateur ; le cas échéant, elle est déduite de la période d'essai éventuellement prévue. »

En l'espèce, la partie défenderesse a versé un contrat de mise à disposition signé le 20 avril 2009 entre elle et la société C. Ledit contrat est relatif à la mise à disposition de A par la société de travail intérimaire à l'établissement utilisateur pour la période du 19 avril 2009 au 24 juillet 2009.

La partie requérante n'établit pas que le contrat de mise à disposition prémentionné ait été antidaté et n'ait été établi que pour les besoins du présent litige.

En présence d'un contrat de mise à disposition conclu pour la période entre le 20 avril 2009 et le 24 juillet 2009, il ne peut pas être considéré que la requérante a été liée à l'utilisateur par un contrat de travail à durée indéterminée. En effet, l'article L. 131-10 (1) du Code du travail ne prévoit la requalification de la relation entre le salarié intérimaire et la société utilisatrice en contrat de travail à durée indéterminée que si la salariée continue à travailler pour la société utilisatrice à la fin d'une mission, sans qu'un contrat de travail n'ait été conclu avec la société utilisatrice ou sans nouveau contrat de mise à disposition entre la société utilisatrice et la société de travail intérimaire.

La partie requérante invoque encore l'article L. 131-6 du Code du travail, suivant lequel:

« (1)Le contrat de mission liant l'entrepreneur de travail intérimaire à chacun des salariés mis à la disposition d'un utilisateur doit être établi par écrit et adressé au salarié au plus tard dans les deux jours ouvrables suivant sa mise à disposition.

Le contrat de mission est réputé contrat de travail ; nulle preuve n'est admise contre cette présomption.

Sans préjudice des dispositions de l'article L. 121-4, le contrat de mission doit comporter:

- la reproduction des clauses et mentions énumérées à l'article L. 131-4, paragraphe (2) ;
- lorsqu'il est conclu pour une durée précise, la date d'échéance du terme ;
- lorsqu'il ne comporte pas de date d'échéance du terme, la durée minimale pour laquelle il est conclu ;
- lorsqu'il est conclu pour le remplacement d'un salarié absent, le nom du salarié absent ;
- la durée de la période d'essai éventuellement prévue ;
- le cas échéant, la clause de renouvellement visée à l'article L. 131-9, alinéa 2.

Le contrat de mission doit mentionner que l'embauche du salarié par l'utilisateur à l'issue de la mission n'est pas interdite. Est nulle et ne produit pas d'effets, la clause du contrat de mission interdisant au travailleur intérimaire de s'engager dans les liens d'un contrat de travail avec l'utilisateur après cessation du contrat de mission.

(2)A défaut d'écrit ou d'écrit spécifiant que le contrat de mission est conclu pour une durée déterminée, le salarié a droit à l'indemnité compensatoire de préavis de la part de l'entrepreneur de travail intérimaire. »

Il résulte des termes mêmes de l'article L. 131-6 (1) du Code du travail que le contrat de mission est signé entre le salarié intérimaire et la société de travail intérimaire. La société utilisatrice n'intervient pas dans la conclusion du contrat de mission.

La sanction du non-respect par la société de travail intérimaire de l'obligation d'établir un contrat de mission écrit est prévue à l'article L. 131-6 (2) et consiste en le paiement d'une indemnité compensatoire de préavis par la société de travail intérimaire au salarié. Ledit article ne prévoit aucunement que l'absence de contrat de mission écrit a pour conséquence que le salarié intérimaire est lié par un contrat de travail à durée indéterminée à l'utilisateur.

Il résulte de ce qui précède qu'aucun contrat de travail n'a existé entre la requérante et la partie défenderesse. Il ne peut partant pas être considéré que la requérante a été licenciée par la partie défenderesse le 27 juillet 2009, date à laquelle le contrat de mise à disposition concernant la requérante, conclu entre la partie défenderesse et la société C, a pris fin.

Au vu de ce qui précède, A doit donc être déboutée de ses demandes en paiement d'une indemnité compensatoire de préavis et en indemnisation de préjudices matériel et moral du chef de licenciement abusif.

Quant aux demandes respectives des parties en paiement d'une indemnité de procédure

Au vu de l'issue du présent litige, la demande de A en paiement d'une indemnité de procédure est mal fondée.

N'ayant pas établi qu'il serait inéquitable de laisser à sa charge les frais non compris dans les dépens de l'instance, B doit également être déboutée de sa demande en paiement d'une indemnité de procédure.

Quant à la demande de l'ETAT DU GRAND-DUCHÉ DE LUXEMBOURG, pris en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'Emploi

L'ETAT DU GRAND-DUCHÉ DE LUXEMBOURG, pris en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'Emploi, demande acte qu'il exerce son recours en vertu de l'article L. 521-4 du Code du travail et réclame un montant total brut de 28.453,97 euros à la partie mal fondée au fond du litige, avec les intérêts tels que de droit.

L'article 521-4 sur lequel se base la demande de l'ETAT DU GRAND-DUCHÉ DE LUXEMBOURG, pris en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'emploi, prévoit, en ses paragraphes (5) et (6) ce qui suit :

« (5)Le jugement ou l'arrêt déclarant abusif le licenciement du travailleur [...] condamne l'employeur à rembourser au Fonds pour l'emploi les indemnités de chômage par lui versées au travailleur pour la ou les périodes couvertes par les salaires, traitements ou indemnités que l'employeur est tenu de verser en application du jugement ou de l'arrêt. [...].

(6)Le jugement ou l'arrêt déclarant justifié le licenciement du travailleur [...] condamne ce dernier à rembourser au Fonds pour l'emploi, le cas échéant de façon échelonnée, tout ou partie des indemnités de chômage lui versées par provision. [...]. »

Il résulte des développements qui précèdent qu'aucun contrat de travail n'a existé entre A et B et qu'aucun licenciement n'est partant intervenu à l'égard de A en date du 27 juillet 2009. L'ETAT DU GRAND-DUCHÉ DE LUXEMBOURG, pris en sa qualité de gestionnaire du

Fonds pour l'emploi, est donc à débouter de sa demande dirigée alternativement contre A et B.

PAR CES MOTIFS :

Le Tribunal du Travail de Luxembourg statuant contradictoirement et en 1<sup>er</sup> ressort reçoit la demande en la pure forme ;

déclare la demande recevable ;

donne acte à A de la réduction de sa demande en indemnisation de son préjudice matériel au montant de 5.686,88 euros ;

dit que A n'a pas été liée à l'établissement public B par un contrat de travail à durée indéterminée ;

dit que A n'a pas fait l'objet d'un licenciement le 27 juillet 2009 ;

déclare non fondée la demande de A en paiement d'une indemnité compensatoire de préavis ;

déclare non fondées les demandes de A en indemnisation de préjudices matériel et moral du chef de licenciement abusif ;

déclare non fondée la demande de A en paiement d'une indemnité de procédure ;

déclare non fondée la demande de l'établissement public B en paiement d'une indemnité de procédure ;

déclare non fondée la demande de l'ETAT DU GRAND-DUCHÉ DE LUXEMBOURG, pris en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'emploi ;

condamne A à tous les frais et dépens de l'instance.

Ainsi fait et jugé par Anne-Françoise GREMLING, juge de paix de et à LUXEMBOURG, siégeant comme Présidente du tribunal du travail, et les assesseurs prédits et prononcé par la Présidente à ce déléguée, assistée du greffier REILAND Paul, en audience publique, date qu'en tête, au prétoire de la Justice de Paix à LUXEMBOURG, et qui ont signé le présent jugement.