

Exempt- appel en matière de travail

Audience publique du jeudi vingt-sept juin deux mille deux.

Numéro 24725 du rôle.

Composition:

Romain LUDOVICY, premier conseiller, président ; Joséane SCHROEDER, conseiller ;  
Lotty PRUSSEN, conseiller ;  
Nico EDON, premier avocat général ;  
Marie-José HOFFMANN, greffière assumée.

ENTRE :

A, sans emploi, demeurant à x,

appelante aux termes d'un exploit de l'huissier de justice Guy ENGEL de Luxembourg  
du 19 juin 2000,

comparant par Maître Alain GROSS, avocat à la Cour, demeurant à Luxembourg,

et .

1) la société anonyme B S.A., établie et ayant son siège social à x, représentée par son  
conseil d'administration actuellement en fonctions,

intimée aux fins du prédit exploit ENGEL ,

comparant par Maître Fernand ENTRINGER, avocat à la Cour, demeurant à Luxembourg,

2) l'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, représenté par son Ministre du Travail et de  
l'Emploi, dont les bureaux sont établis à Luxembourg, 26, rue Zithe, ayant dans ses attributions le  
Fonds pour l'Emploi, et pour autant que de besoin par son Ministre d'Etat, dont les bureaux sont  
établis à Luxembourg, 4, rue de la Congrégation,

intimé aux fins du prédit exploit ENGEL,

comparant par Maître Pierre BERMES, avocat à la Cour, demeurant à Luxembourg.

Revu l'arrêt du 5 avril 2001.

Vu les procès-verbaux d'enquête et de contre-enquête des 11 décembre 2001 et 8 janvier 2002.

Il résulte de la déposition du témoin C (secrétaire d'une autre société qui se partageait un bureau avec B S.A.), entendue lors de la contre-enquête (qui confirme les dires de l'administrateur-délégué D de la société B S.A., rapportées par le témoin E lors de l'enquête principale), que lors de l'entretien d'embauche D avait expressément dit à A qu'il ne s'agissait que d'un test préalable à une embauche éventuelle, qu'elle devait montrer ses capacités pendant un à deux jours et que si ses prestations étaient concluantes, elle serait embauchée. Le témoin a encore relaté que A devait faire des travaux de secrétariat, mais qu'elle n'en avait aucune idée, et notamment qu'elle n'était, pas en mesure de travailler sur un ordinateur, raison pour laquelle D lui avait dit après deux jours qu'il ne pouvait pas l'embaucher. Le témoin a enfin confirmé que A avait déclaré lors de l'entretien d'embauche qu'elle avait fait auparavant du travail de secrétariat auprès d'une autre société, ce qui semblait cependant parfaitement invraisemblable au témoin au vu du manque de connaissances fondamentales de A.

L'employeur peut faire passer au candidat de véritables tests ou essais professionnels pour vérifier son aptitude et ses connaissances. Ces épreuves, préalables à la conclusion du contrat de travail, ne se confondent pas avec la période d'essai qui peut suivre cette conclusion. L'essai professionnel, par nature de courte durée, s'apparente à un examen, jugé par l'employeur qui reste libre de la décision d'embaucher. L'essai professionnel ne doit pas être un moyen détourné de faire travailler l'intéressé. Une prestation de travail, sous les conditions « salariales » (travail productif et subordonné), ferait requalifier la situation. Il y a période d'essai lorsque le salarié est placé en situation réelle d'emploi. (E. Dalloz, Droit du travail V° Contrat de travail (Existence-Formation), nos 154 et 155 ; Cass soc. 4 janvier 2000, Dalloz 2000, I.R., p. 27 ; Travail et protection sociale, Editions du Juris-Classeur, mars 2000, Commentaires, No 89, p. 13).

S'il est vrai, tel que le soutient A, qu'un test professionnel préalable à la conclusion éventuelle d'un contrat de travail (avec ou sans clause d'essai) n'est pas prévu par la loi, il n'est cependant pas non plus prohibé.

Dès lors qu'il est établi en cause que le représentant de la société B S.A. avait clairement expliqué à A qu'il lui demandait de se prêter à un test préalable à une embauche éventuelle en vue d'évaluer ses compétences professionnelles pendant un à deux jours, celle-ci est malvenue à contester après coup avoir accepté cette proposition non équivoque et à se prévaloir d'un engagement ferme.

Enfin le test professionnel litigieux a été de courte durée et il n'est ni établi ni même allégué que A ait été placée en situation réelle d'emploi et qu'elle ait presté un travail productif et subordonné dépassant le cadre d'un simple essai professionnel.

Dès lors que le test de A n'était pas concluant, la candidate au poste de secrétaire n'ayant pas justifié de la qualification requise, et que la société B S.A. a en conséquence refusé de l'embaucher, c'est à juste titre que la société intimée oppose l'inexistence d'un contrat de travail entre parties et qu'elle conclut partant à la confirmation de la décision d'incompétence.

L'appelante succombant dans son recours et devant en supporter les frais, sa demande basée

sur l'article 240 du nouveau code de procédure civile est à rejeter.

La société intimée ayant dû recourir aux services rémunérés d'un avocat pour se défendre contre l'appel injustifié de A, il serait inéquitable de laisser entièrement à sa charge les frais non compris dans les dépens qu'elle a dû exposer au titre d'honoraires. Il convient de lui allouer 1.000 euros sur base de l'article 240 du nouveau code de procédure civile.

Par ces motifs :

la Cour d'appel, huitième chambre, siégeant en matière de droit du travail, statuant contradictoirement, sur le rapport du magistrat de la mise en état, le représentant du ministère public entendu en ses conclusions,

dit l'appel non fondé et confirme le jugement déféré ;

déboute A de sa demande basée sur l'article 240 du nouveau code de procédure civile ;

la condamne à payer à la société anonyme B S.A. 1.000 euros sur base de l'article 240 précité ;

la condamne aux frais de l'instance d'appel et en ordonne la distraction au profit de Maître Fernand ENTRINGER, avocat constitué, sur ses affirmations de droit.