

Exempt- appel en matière de travail

Audience publique du jeudi vingt-trois mars deux mille. Numéro

23284 du rôle.

Composition:

Marie-Jeanne HAVE, président de chambre ; Georges SANTER, premier conseiller ; Romain LUDOVICY, premier conseiller ; Pierre SCHMIT, premier avocat général ; Marie-José HOFFMANN, greffière assumée.

ENTRE :

la société à responsabilité limitée A, établie et ayant son siège social à x, représentée par son gérant actuellement en fonctions,

appelante aux termes d'un exploit de l'huissier de justice Pierre BIEL de Luxembourg des 17 et 18 février 1999,

comparant par Maître Georges BADEN, avocat à la Cour, demeurant à Luxembourg,

et:

1. B, employée privée, demeurant à x,

intimée aux fins du prédit exploit BIEL du 18 février 1999 ,

comparant par Maître Jean-Marie BAULER, avocat à la Cour, demeurant à Luxembourg,

2. L'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, représenté par son Ministre d'Etat, ayant ses bureaux à L-1352 Luxembourg, 4, rue de la Congrégation, pris en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'emploi,

intimé aux fins du prédit exploit BIEL du 17 février 1999,

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

LA COUR D'APPEL:

Vu l'ordonnance de clôture de l'instruction du 11 novembre 1999.

Exposant avoir été successivement licenciée d'abord avec préavis et dispense de travail Le 25 mai 1998, ensuite le 16 juin avec effet immédiat et soutenant avoir été abusivement licenciée pendant la période de protection spéciale instaurée par la loi relative à la protection de la maternité de la femme au travail — aucune faute grave ne pouvant lui être reprochée, dès lors qu'elle avait été congédiée avec préavis et dispense de travail — B a saisi par requête déposée le 14 juillet 1998 le tribunal du travail de Luxembourg d'une demande visant à la condamnation de son ancien employeur, la société à responsabilité limitée A, à lui payer divers montants du chef d'indemnité compensatoire de préavis (120.000.- francs) et de dommages-intérêts pour préjudices matériel (200.000.- francs) et moral (100.000.- francs).

Par même requête, l'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, agissant en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'emploi, a été mis en intervention pour se voir déclarer commun le jugement à intervenir.

Par un jugement contradictoire du 5 janvier 1999, la juridiction du travail a, après avoir retenu que les parties étaient liées par un contrat à durée indéterminée, dit le licenciement de B abusif, dit fondées les demandes de B en paiement d'une indemnité compensatoire de préavis pour le montant réclamé de 80.609.- francs et en indemnisation du préjudice moral subi par suite de son licenciement pour le montant de 15.000.- francs, déclaré non fondée la demande en dédommagement du préjudice matériel et condamné A à payer à son ancienne salariée le montant de 95.609.- francs, majoré des intérêts légaux à partir du jour de la demande en justice jusqu'à solde. Le tribunal a encore dit fondée la demande de l'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, pris en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'emploi jusqu'à concurrence du montant de 39.391.- francs et condamné la défenderesse au paiement du montant afférent. Finalement, la société A a été condamnée, outre aux frais et dépens de l'instance, à payer à B une indemnité de procédure de 10.000.- francs.

Pour décider ainsi, les juges du premier degré, après avoir qualifié de contrat de travail à durée indéterminée assorti d'une clause d'essai de six mois le contrat d'engagement conclu entre parties et déclaré nulle la période d'essai excédant la durée de 3 mois au motif que le niveau de formation professionnelle de B n'atteint pas celui du certificat d'aptitude technique et professionnelle de l'enseignement technique, ont considéré que le contrat de travail avait pris fin définitivement par la lettre de congédiement du 25 mai 1998, dès lors que le congé donné échappe à la volonté de son auteur et que l'employeur, averti dans le délai légal après la rupture des relations de travail de ce que la salariée licenciée était en état de grossesse médicalement constaté, ne pouvait plus faire revivre le contrat de travail en s'abstenant de prendre une initiative en vue de continuer les relations de travail entre parties. Estimant par ailleurs que le contrat litigieux n'avait pas été résilié dans les conditions visées à l'article 34 (4) de la loi sur le contrat de travail, ils ont admis qu'il devait être considéré comme conclu pour une durée indéterminée et que par voie de conséquence le licenciement du 25 mai 1998 prononcé sur base d'une clause d'essai illicite était contraire à la loi et partant abusif.

De cette décision, la société A a régulièrement relevé appel suivant exploits des dix-sept et dix-huit février 1999 en intimant B et l'ETAT ès qualités.

Elle demande, par réformation, à voir débouter les parties intimées de leurs prétentions et

s'entendre condamner aux frais et dépens des deux instances.

B conclut à la confirmation du jugement déféré dans la mesure où la juridiction de première instance a dit que les parties étaient liées par un contrat à durée indéterminée, déclaré abusif le licenciement intervenu et fondée sa demande en paiement d'une indemnité compensatoire de préavis pour le montant réclamé de 80.609.- francs.

Par un appel incident régulier, elle demande la condamnation de son ancien employeur à lui payer les montants de 295.590.- francs et 150.000.- francs au titre d'indemnisation des préjudices matériel et moral subis, demande non autrement critiquée pour être nouvelle par A.

Elle requiert en outre l'allocation d'une indemnité de procédure de 25.000.- francs.

L'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, pris en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'emploi, demande en ordre principal la confirmation de la décision déférée quant à la condamnation y contenue en sa faveur et demande en outre à la Cour de dire « que le montant principal est dû à partir du jour du jugement de première instance et qu'il porte intérêts au taux légal à partir de la même date ».

En ordre subsidiaire, dans l'hypothèse où la Cour réformait le jugement entrepris et déclarait régulier le licenciement avec préavis, il conclut à se voir déclarer commun l'arrêt à intervenir.

La validité de la clause d'essai.

Il résulte du contrat d'engagement conclu entre parties le 3 mars 1998 que B est entrée au service de l'appelante avec effet au 9 mars 1998 pour une durée d'essai de six mois.

L'appelante ne conteste plus en instance d'appel que les parties étaient liées par un contrat de travail à durée indéterminée, mais affirme que la clause d'essai convenue avait à juste titre été arrêtée à 6 mois, dès lors qu'elle s'était renseignée auprès de l'intimée sur sa formation et que cette dernière serait à l'origine de la fixation d'une période d'essai supérieure à trois mois parce qu'elle lui aurait fourni des informations faisant présumer qu'elle était détentrice du certificat d'aptitude technique et professionnelle.

B contesta et continue à contester la validité de cette clause en affirmant que ne disposant pas d'une formation atteignant le niveau du certificat d'aptitude technique et professionnelle — fait qu'elle n'aurait pas dissimulé à A avant son engagement tel que cela résulterait de son curriculum vitae versé en cause par son ancien employeur — , la période d'essai maximum autorisée selon l'article 34 (2), alinéa 2, de la loi du 24 mai 1989 sur le contrat de travail ne serait que de trois mois, de sorte que, conformément à l'opinion des juges du premier degré, il y aurait lieu à réduction de la clause d'essai à la durée légale.

L'article 34 (2) susvisé dispose que «la période d'essai convenue entre parties ne peut être inférieure à deux semaines, ni supérieure à six mois. Par dérogation (à cette disposition) la période maximale d'essai ne peut excéder... trois mois pour le salarié dont le niveau de formation professionnelle n'atteint pas celui du certificat d'aptitude technique et professionnelle de l'enseignement technique. »

Compte tenu de l'exigence de ce texte, l'employeur qui engage un salarié et qui entend imposer à celui-ci une période d'essai, est tenu de s'informer utilement sur la formation de celui-ci pour fixer la durée de la période d'essai. S'il offre un emploi ne correspondant pas au niveau de formation du C.A.T.P. et s'il entend quand même imposer une période d'essai supérieure à trois mois, il doit s'assurer si la formation du candidat le permet.

En l'espèce, l'employeur, ayant disposé du curriculum vitae de B au moment de l'engagement de cette dernière, a pu se rendre compte que celle-ci ne faisait état dans son acte de candidature que d'un niveau de formation de neuvième filière I, théorique. Il aurait par conséquent dû, s'il croyait ne pas pouvoir vérifier la véritable formation de la candidate et s'il croyait que celle-ci lui cachait le véritable niveau de sa formation, limiter la période d'essai à la durée maximale autorisée pour l'emploi proposé, étant précisé que l'appelante n'allègue pas que le C.A.T.P. fût exigé pour le poste proposé à l'intimée.

Il suit de ce qui précède que la clause d'essai est nulle dans la mesure où elle excédait trois mois, tel que l'a retenu à juste titre le tribunal du travail.

Les licenciements successifs.

B ayant été engagée le 3 mars 1998 avec effet au 9 mars, la période d'essai a expiré le 9 juin 1998.

L'article 34 (4) de la loi du 24 mai 1989 sur le contrat de travail dispose dans son alinéa 2 que «... il peut être mis fin au contrat à l'essai dans les formes prévues aux articles 20 et 21 ; dans ce cas, le contrat prend fin à l'expiration d'un délai de préavis qui ne peut être inférieur :

à quatre jours par mois d'essai convenu au contrat sans pouvoir être inférieur à quinze jours et sans devoir excéder un mois ».

Le délai de préavis étant en l'espèce de 15 jours, A a mis fin au contrat par lettre recommandée du 25 mai 1998 avant l'expiration de la période d'essai réduite à trois mois dans les délai et forme requis, de sorte que contrairement à l'opinion des juges du premier degré le contrat de travail à l'essai, régulièrement dénoncé, n'est pas à considérer comme étant conclu pour une durée indéterminée à partir du jour de l'entrée en service.

Il est établi que l'état de grossesse de B a été constaté médicalement le 22 mai 1998 et que l'intimée, qui était en congé de maladie du 5 au 24 mai inclus, a fait parvenir le certificat médical attestant son état de grossesse à A par lettre recommandée du 25 mai 1998.

L'appelante ne conteste pas avoir reçu ledit certificat, mais fait valoir qu'en application de l'article 10 (1), alinéa trois, de la loi modifiée du 3 juillet 1975 concernant la protection de la maternité de la femme au travail, le licenciement notifié le même 25 mai à un moment où elle n'avait pas encore été avisée, dans les formes voulues, de la grossesse de B, serait nul et sans effet.

L'article 10 (1) dispose que :

« Il est interdit à l'employeur de notifier la rupture de la relation de travail à une salariée lorsqu'elle est en état de grossesse médicalement constaté et pendant une période de douze semaines suivant l'accouchement.

En cas de notification de la rupture avant la constatation médicale de la grossesse, la salariée peut, dans un délai de huit jours à compter de, la signification du congé, justifier de son état par la production d'un certificat par lettre recommandée.

Tout licenciement notifié en violation de l'interdiction de licenciement telle que visée dans les deux alinéas précédents, et le cas échéant, la convocation à l'entretien préalable, sont nuls et sans effet. »

Il résulte de la formulation de ce texte que le licenciement se trouve annulé de plein droit par l'effet de la loi et que conformément aux conclusions de l'appelante le contrat de travail est censé continuer d'exister avec les mêmes droits et obligations pour les deux parties.

Dès lors, le licenciement étant nul ab initio, il n'y a jamais eu de rupture des relations de travail et les parties sont restées à l'état où elles étaient avant la mesure prise par l'employeur. La situation antérieure est rétablie automatiquement (cf. Doc. Parlementaires : no 3222, Avis du Conseil d'Etat, p.34).

Cette conclusion s'impose d'autant plus que le législateur a employé le terme « maintien » au lieu de celui de « réintégration » dans l'alinéa trois de l'article 10 susvisé.

Un licenciement nul ne pouvant produire aucun effet, la femme irrégulièrement licenciée doit continuer à tenir son emploi.

Il est avéré en cause que B, qui a repris son travail le 25 mai 1989, a été avisée de l'envoi recommandé le soir du 26 mai et qu'elle a retiré la lettre de résiliation de son contrat de travail le 27 mai après 17.00 heures. Après avoir pris connaissance de son congédiement avec préavis et dispense de travail, elle ne s'est plus présentée à son lieu de travail le lendemain, 28 mai 1998, ni les jours suivants.

C'est seulement en date du 10 juin 1998 qu'elle a réclamé contre le licenciement par l'intermédiaire de son syndicat et demandé sa réintégration au sein de l'entreprise.

Par lettre recommandée du 16 juin 1998, elle fut licenciée avec effet immédiat dans les termes suivants :

« Mademoiselle,

Nous avons le regret de devoir vous informer par la présente que nous résilions votre contrat d'engagement à l'essai, conclu en date du 3 mars 1998 avec notre entreprise, sans préavis pour faute grave.

En effet, vous vous êtes absentée de votre poste de travail sans motif depuis le 28 mai 1998.

Veillez agréer, Mademoiselle, l'expression de nos sentiments distingués. »

Aux termes de l'article 10 (2) susvisé « les dispositions relatives à l'interdiction de licenciement ne font pas obstacle à l'échéance du contrat de travail à durée déterminée ou à la résiliation du contrat à durée indéterminée pour motifs graves procédant du fait ou de la faute de la salariée ».

Le congédiement pour faute grave de B ne tombe dès lors pas sous la protection spéciale de l'article 10(1).

Contrairement à l'assertion de l'intimée, la lettre de licenciement pour faute grave répond aux exigences de précision requises par l'article 27 (3) de la loi sur le contrat de travail.

Le reproche fait par la société employeuse à sa salariée, qui consiste en des absences injustifiées depuis le 28 mai 1998, est suffisamment précis, car on voit mal ce qu'un employeur devrait encore ajouter de plus compte tenu de ce que la présence du salarié à son lieu de travail est une obligation de résultat et que les circonstances qui sont de nature à attribuer au fait reproché le caractère d'un motif grave découlent du défaut du salarié de s'être conformé, en cas d'absence pour incapacité de travail, aux obligations d'informer l'employeur conformément à

l'article 35 (1) et (2) de la loi susvisée.

La Cour ne saurait pas non plus retenir l'argument de l'intimée, selon lequel elle avait été dispensée de travailler par l'appelante pendant la période de préavis suivant lettre recommandée du 25 mai 1998 et que dès lors elle n'avait pas commis de faute grave justifiant la résiliation des relations de travail avec effet immédiat.

En effet, le licenciement avec préavis et dispense de travail, tel qu'il a été exposé ci-avant, était nul de plein droit par l'effet de la loi et B avait l'obligation de se présenter le 29 mai 1998 à son lieu de travail et ce n'est qu'en cas de refus de la société A de maintenir son contrat de travail, qu'elle aurait eu la faculté soit de demander au président de la juridiction du travail de constater la nullité du licenciement et d'ordonner son maintien, soit d'exercer l'action judiciaire en réparation de la résiliation abusive du contrat de travail sur base des articles 28 et 29 de la loi sur le contrat de travail, le refus de l'employeur étant à considérer comme un acte socialement et économiquement anormal.

S'y ajoute que l'appelante avait transmis son certificat de grossesse dès le 25 mai 1998 à la société employeuse et avait continué à travailler les 26 et 27 mai 1998, sans que cette dernière s'y fût opposée malgré l'envoi de la lettre de licenciement avec préavis et dispense de travail.

Eu égard à ces considérations, son absence non justifiée de plus de 15 jours constituait dans les circonstances particulières de l'espèce une faute grave rendant immédiatement et définitivement impossible le maintien des relations de travail et la demande incorrectement qualifiée de réintégration de B adressée par l'intermédiaire de son syndicat à A le 10 juin 1998 - manifestement tardive, ce d'autant plus que le délai pour introduire le recours prévu à l'article 10 (1), alinéa 4 de la loi de 1975, a expiré le même jour - ne tire pas à conséquence.

Il s'ensuit que le licenciement du 16 juin 1998 est régulier et justifié, de sorte qu'il n'y a pas lieu d'examiner les autres moyens développés par les parties.

Par voie de conséquence, les demandes de B en paiement d'une indemnité de préavis et de dommages-intérêts pour licenciement abusif, de même que son appel incident ne sont pas fondés.

B n'ayant touché qu'une indemnité de chômage pour le seul mois de juillet 1998 sur base du licenciement avec préavis qui est nul, le recours de l'ETAT, agissant en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'emploi n'est pas fondé sur base de l'article 14 de la loi modifiée du 30 juin 1976.

Il convient cependant de lui déclarer l'arrêt commun.

B succombant dans son action, elle est à débouter de ses demandes en paiement d'indemnités de procédure.

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 Ministère Public entendu,

reçoit les appels principal et incident ;

dit non fondé l'appel incident et fondé l'appel principal ;

réformant :

dit non fondées les demandes de B et en déboute ;

décharge la société à responsabilité limitée A de toutes les condamnations intervenues à son encontre ;

déclare le présent arrêt commun à l'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG pris en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'emploi ;

dit non fondée la demande de B en obtention d'une indemnité de procédure pour l'instance d'appel et l'en déboute ;

la condamne aux frais et dépens des deux instances et ordonne la distraction de ceux de l'instance d'appel au profit de Maître Georges BADEN, avocat constitué, sur ses affirmations de droit.