

Audience publique du jeudi vingt et un novembre deux mille deux.

Numéro 26070 du rôle.

Composition:

Marie-Jeanne HAVE, président de chambre; Joséane
SCHROEDER, conseiller;
Lotty PRÜSSEN, conseiller;
Jeanne GUILLAUME, avocat général; Paul
WAGNER, greffier.

Entre:

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

appelante aux termes d'un exploit de l'huissier de justice Jean-Claude STEFFEN d'Esch-sur-Alzette en
date du 22 août 2001,

comparant par Maître Pierre ELVINGER, avocat à la Cour, demeurant à Luxembourg,

et:

B, ouvrière, demeurant à x,

intimée aux fins du prédit exploit STEFFEN,

comparant par Maître Guy CASTEGNARO, avocat à la Cour, demeurant Luxembourg.

LA COUR D'APPEL:

Saisi le 23 février 2001 par B, engagée par la société anonyme A S.A. le 1^{er} octobre 1990 en qualité
d'ouvrière de production et licenciée avec effet immédiat par lettre recommandée du 27
novembre 2000, d'une demande en paiement de diverses indemnités, pour un montant global de
1.916.904.- francs, y non compris une indemnité de procédure de 20.000.- francs, le tribunal du
travail de Luxembourg, par un jugement du 10 juillet 2001 a :

reçu la demande;

donné acte à B qu'elle renonce à ses demandes en paiement d'une gratification et d'une indemnité
compensatoire pour congé non pris;

déclaré l'offre de preuve formulée par la société anonyme A S.A. irrecevable;

déclaré le licenciement de B intervenu en date du 27 novembre 2000 abusif;

fixé l'affaire pour continuation des débats relatifs à l'indemnisation de B du chef du licenciement déclaré abusif;

réservé la demande pour le surplus.

De cette décision, lui notifiée le 16 juillet 2001, la société anonyme A S.A. a régulièrement relevé appel suivant exploit du 22 août suivant, concluant, par réformation, à voir dire que le licenciement de B est régulier, à voir débouter l'intimée de ses prétentions indemnitaires et à la voir condamner aux frais et dépens de l'instance d'appel.

La partie intimée B demande la confirmation du jugement déféré par adoption des motifs des juges du premier degré, sinon par substitution de motifs, notamment « en ce qu'il a déclaré abusif le licenciement de la salariée intervenu en date du 27 novembre 2000 et en ce qu'il a déclaré irrecevable l'offre de preuve de l'employeur » tendant à établir la réalité des motifs invoqués dans la lettre de congédiement avec effet immédiat. Elle requiert encore la condamnation de A S.A. aux frais et dépens des deux instances.

La Cour renvoie au jugement de première instance pour ce qui est de la lettre de licenciement qui y est intégralement reproduite, et des faits et des arguments des parties développés devant le tribunal du travail qui y sont exhaustivement exposés.

L'appelante critique d'abord les juges du premier degré pour avoir considéré que le chef d'entreprise était malvenu à contester en l'état actuel de la procédure la régularité, voire même la légalité de la réunion plénière du 20 novembre 2000 convoquée par la déléguée à l'égalité, au motif qu'il avait été préalablement informé de cette réunion et ne s'était pas opposé à sa tenue.

A cet égard elle fait valoir qu'il n'avait pas reçu l'ordre du jour de cette réunion, qui n'avait pas pour objet l'égalité de traitement entre les salariés féminins et masculins de l'établissement, tel que prévu à l'article 11 bis sub g) de la loi du 18 mai 1979 portant réforme des délégations du personnel, mais avait porté en réalité sur les revendications salariales du personnel et l'attitude à prendre face au refus du chef d'entreprise de négocier une nouvelle convention collective avant l'échéance de la convention collective du personnel ouvrier de la société A S.A. en vigueur, soit le 30 juin 2001. Elle conteste avoir donné son accord pour la tenue de cette réunion qu'elle qualifie d'illicite pour avoir été contraire aux dispositions légales définissant la mission du délégué à l'égalité. Elle affirme avoir donné immédiatement l'ordre au personnel de la tournée de l'après-midi assistant à la réunion incriminée de se rendre à son poste de travail dès qu'elle a eu connaissance du véritable objet de cette réunion.

Ce moyen ne saurait être accueilli.

Abstraction faite de la question de savoir si la déléguée à l'égalité avait en méconnaissance des dispositions légales convoqué une réunion plénière et si cette prétendue violation est sanctionnée légalement, force est de constater, à l'instar du tribunal du travail, que l'employeur est en l'état actuel malvenu à soutenir qu'il ignorait. l'objet de la réunion du 20 novembre 2000, à la tenue de laquelle il ne s'était pas opposé, au vu du conflit social provoqué par les revendications salariales du personnel de production majoritairement féminin et de la tension et du malaise régnant depuis lors au sein de la société A S.A.. En effet ces revendications s'étaient manifestées depuis la mi-octobre 2000 et avaient entraîné de la part de certains salariés un refus net de prester des heures supplémentaires les samedis ainsi que des réunions successives et infructueuses des délégués du personnel soutenus par l'organisation syndicale majoritaire au sein de la société A S.A. avec la direction.

La Cour note encore que la réunion du 20 novembre 2000 avait été précédée par une assemblée

similaire convoquée par le délégué permanent du personnel pour le 10 novembre 2000 et qui avait abouti également à des manifestations des salariés de la tournée du matin à l'entrée de l'entreprise et à une reprise retardée du travail par le personnel de production de la tournée de l'après-midi. Ces faits n'ont cependant pas été sanctionnés par le chef d'entreprise. S'y ajoute que l'organisation syndicale majoritaire avait informé la direction par courrier du 13 novembre 2000 que le personnel concerné « reste déterminé à reprendre les actions syndicales et à arrêter de nouveau le travail dès mercredi, si notre entrevue de demain n'aboutit pas à des résultats concrets ».

L'employeur, au courant de la situation conflictuelle tendue dans l'entreprise, ne saurait dès lors ex post, tel que l'a retenu à juste titre la juridiction du premier degré, contester en l'espèce, la régularité, voire même la licéité, de la réunion du 20 novembre 2000 pour en déduire un comportement fautif dans le chef de la salariée licenciée, qui n'a, tel qu'elle le soutient à juste titre, qu'assisté à une réunion convoquée par un délégué du personnel et qui a pu légitimement croire dans le contexte du conflit social sous-jacent à la légalité de cette réunion.

Par ailleurs, l'appelante ne reproche pas à l'intimée dans la lettre de licenciement d'avoir participé le 20 novembre 2000 à une réunion illicite, mais de ne pas avoir respecté son obligation contractuelle consistant à se présenter immédiatement après les réunions plénières des 10 et 20 novembre 2000 à son poste de travail.

La société A SA. reproche ensuite aux juges de première instance de ne pas avoir qualifié le comportement des salariés, qui auraient délibérément refusé de rejoindre immédiatement leur poste de travail à la fin de la réunion « illicite » en dépit de l'injonction leur, donnée par le chef d'entreprise, de « grève illicite » intervenue en violation de l'article 11 de la loi du 12 juin 1965 concernant les conventions collectives de travail et de l'article 30.2 de la convention collective du personnel ouvrier de A S.A. en vigueur au moment du mouvement revendicatif déclenché et non susceptible d'être dénoncée à ce moment, qui disposent respectivement ce qui suit :

« Les parties contractantes sont obligées au maintien de la convention pendant la durée de celle-ci ; elles sont tenues de ne rien faire qui soit de nature à en compromettre l'exécution loyale et de s'abstenir de toute menace ou exécution de grève ou de lock - out » (article 11).

« Ils (les partenaires à la convention) s'engagent à garantir la paix sociale et en conséquence à renoncer pendant la durée du contrat à toute influence perturbant le travail et en particulier des mesures telles que la grève et le lock - out » (article 30.2). L'action déclenchée « les 10 et 20 novembre » serait dès lors à qualifier d'illicite pour être contraire à l'engagement pris dans le contrat collectif qui excluait tout recours à la grève.

Il convient de déterminer en premier lieu si le comportement reproché aux ouvrières de la production de la tournée de l'après-midi le 20 novembre 2000 après la réunion convoquée par la déléguée à l'égalité s'analyse en une véritable grève avant d'examiner, le cas échéant, son caractère « illicite » au regard des dispositions légales et conventionnelles invoquées par l'appelante.

Suivant la majorité de la doctrine et la jurisprudence française il convient d'entendre par grève «la cessation collective et concertée du travail en vue d'appuyer des revendications professionnelles».

C'est partant à bon droit et par des motifs que la Cour partage que la juridiction du premier degré a considéré que le fait par les salariées de la tournée de l'après-midi, seules en cause dans le présent litige, après avoir participé à la réunion convoquée par la déléguée à l'égalité de l'accord du chef d'entreprise, de ne pas s'être rendues immédiatement à leur travail ne saurait être qualifié de grève en l'absence d'un arrêt concerté et collectif du travail.

En effet il ressort des éléments du dossier auquel la Cour peut avoir égard qu'à la fin de la réunion incriminée il régnait parmi les participants une incertitude quant à l'attitude à prendre, les représentants du personnel ouvrier n'ayant pas donné de consignes précises, mais cherchant à obtenir sur-le-champ de la direction une décision en vue de résoudre le conflit.

Le caractère concerté de la grève, élément intentionnel, n'est dès lors pas établi en l'espèce.

Par ailleurs, l'intention de se placer hors contrat, par un changement apporté dans le comportement quotidien au travail, et sachant qu'il sera perturbateur, fait défaut dans le chef du personnel concerné ayant assisté à une réunion autorisée dont le but était la revalorisation liée à l'ancienneté dans l'entreprise de certains salaires, même si à la fin de cette réunion les salariées, insuffisamment informées de l'attitude à prendre et de l'ordre décrété vers 14.50 heures par la direction, ont traîné pour se rendre à leur poste de travail.

A cet égard les développements de l'appelante relatifs à la perte de production de l'usine figurant dans la lettre de congédiement et repris dans les conclusions d'appel sont à écarter pour défaut de pertinence, dès lors qu'il n'est pas établi au vu des éléments du dossier que les salariées aient commencé à travailler délibérément avec retard dans l'intention de désorganiser la production au sein de l'entreprise.

L'offre de preuve formulée en instance d'appel tendant à établir la perte de production contestée par l'intimée est à écarter aux mêmes motifs.

Le second moyen est partant à écarter, sans qu'il y ait lieu d'examiner la violation alléguée des dispositions légales et conventionnelles en vigueur au moment des faits.

L'appelante critique finalement les juges de première instance pour avoir considéré que le comportement de l'intimée « s'analyserait comme un simple retard au poste de travail et ne serait pas à qualifier de refus d'ordre, ni de refus de travail proprement dit » justifiant un licenciement pour faute grave.

Il n'est pas contesté que B a rejoint son poste de travail avec un retard d'environ 50 minutes après que le chef d'entreprise avait communiqué aux représentants des salariés l'ordre de reprendre le travail dans les dix minutes sous peine pour les salariées réticentes d'encourir des sanctions.

Cependant il n'est pas établi, tel que l'a retenu à juste titre la juridiction du premier degré, que B ait eu, l'intention de ne pas se plier à cet ordre ni qu'elle ait agi en violation de l'article 5, point 2, sub g) et i) de la convention collective.

Le comportement de la partie intimée est à qualifier de son propre aveu (voir p.6 des conclusions de Maître Guy CASTEGNARO notifiées le 11 janvier 2002) d'absence injustifiée du lieu de travail.

La Cour rejoint cependant l'opinion du tribunal du travail en ce qui concerne l'appréciation de la gravité des faits reprochés à B analysée de façon exhaustive dans le jugement déféré, sauf à préciser, pour rencontrer l'argumentation de l'intimée, que la société A S.A., en licenciant avec effet immédiat les dix personnes s'étant présentées d'après ses renseignements en dernier à leur poste de travail pour statuer l'exemple, a agi de façon intempestive et irréfléchie.

L'appel est partant non fondé et le jugement entrepris à confirmer.

PAR CES MOTIFS:

la Cour d'appel, huitième chambre, siégeant en matière de droit du travail, statuant contradictoirement, sur le rapport du magistrat chargé de l'instruction du dossier, le ministère public entendu en ses conclusions,

reçoit l'appel ;

le dit non fondé et confirme le jugement déféré ;

condamne la société anonyme A S.A. aux frais et dépens de l'instance d'appel et en ordonne la distraction au profit de Maître Guy CASTEGNARO, avocat constitué, sur ses affirmations de droit.