

Ordonnance de la Cour supérieure de justice rendue le vingt-neuf mai deux mille huit en matière de protection de la femme enceinte, accouchée et allaitante en application de l'article L.337-1 (1) du code du travail par Monsieur le président de chambre à la Cour d'appel Edmond GERARD, délégué par le Président de la Cour supérieure de justice, assisté du greffier Isabelle HIPPERT,

sur une requête d'appel déposée le 2 mai 2008 par A, dans une affaire se mouvant

entre :

A, employée privée, demeurant à x appelante, comparant par Maître Romain ADAM, avocat à la Cour à Luxembourg,

et:

la société à responsabilité limitée s.à r.l. B, établie et ayant son siège social à x, représentée par son gérant actuellement en fonctions, intimée, comparant par Maître Patrick CHANTRAIN, avocat à la Cour à Luxembourg.

Par requête déposée au greffe en date du 14 février 2008, A a fait convoquer la s.à r.l. B devant le tribunal du travail de Luxembourg pour voir constater qu'elle bénéficie de la protection de la femme enceinte contre le licenciement prévue à l'article L.337-1. du code du travail et que partant le licenciement intervenu en date du 11 février 2008 est nul et sans effet.

Elle demanda encore de voir ordonner son maintien, le cas échéant, sa réintégration conformément à l'article L.337-1. Alinéa 4 du code du travail.

A l'appui de sa demande, A fit valoir qu'elle était au service de la s.à r.l. B à partir du 1er mars 2005 en tant qu'agent administratif et qu'elle fut licenciée moyennant le préavis légal de deux mois en date du 11 février 2008 avec effet au 15 avril 2008 ; elle ajouta qu'elle avait envoyé son certificat médical justifiant son état de grossesse à deux reprises à son employeur.

La s.à r.l. B s'opposa à la demande de A et fit valoir qu'elle cessera définitivement ses activités au 31 mars 2008.

Elle exposa que depuis le mois de novembre 2007, elle a commencé à liquider les affaires de la société en vue d'une cessation complète de ses activités et que depuis le mois de décembre 2007, elle n'a plus eu aucune activité commerciale ; elle estima dès lors être en droit de procéder au licenciement de sa salariée.

A s'opposa à ce moyen et souleva que la possibilité de licenciement d'une femme enceinte pour cause de cessation d'affaires de son employeur n'est pas prévue par la loi. Elle contesta en outre qu'il y ait cessation de commerce de la s.à r.l. B.

Par ordonnance rendue contradictoirement le 21 mars 2008, la présidente du tribunal du travail a déclaré la demande de A non fondée et l'en a déboutée, et cela au motif que «s'il est exact que l'article L.337-1. du code du travail ne prévoit pas en tant que cause de licenciement possible la fermeture volontaire de l'entreprise par l'employeur, il est cependant de jurisprudence constante qu'un employeur ne saurait être obligé à maintenir son activité en raison d'une salariée en état de grossesse et dans l'intérêt exclusif de cette dernière (cf. ordonnance C.A. du 6 avril 2000).»

Par requête déposée le 2 mai 2008 au greffe de la Cour, A a régulièrement relevé appel de la susdite ordonnance.

Reprochant au juge de première instance d'avoir donné une fausse interprétation de l'article L.337-1. du code du travail, elle demande de voir constater la nullité de son licenciement et ordonner son maintien au travail.

Elle requiert en outre la condamnation de la s.à r.l. B à lui payer une indemnité de procédure de 1.500 € pour chaque instance.

La s.à r.l. B demande la confirmation de l'ordonnance attaquée et sollicite une indemnité de procédure de 1.000 €.

L'article L.337-1. dispose dans ses paragraphes (1) «Il est interdit à l'employeur de notifier la rupture de la relation de travail ou, le cas échéant, la convocation à l'entretien préalable d'une femme 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 femme salariée peut, dans un délai de huit jours à compter de la notification 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.

Dans les quinze jours qui suivent la résiliation du contrat, la femme salariée peut demander, par simple requête, au président de la juridiction du travail, qui statue d'urgence et comme en matière sommaire, les parties entendues ou dûment convoquées, de constater la nullité du licenciement et d'ordonner son maintien, le cas échéant, sa réintégration conformément aux dispositions de l'article L.124-12., paragraphe (4).»

(2) «Toutefois, en cas de faute grave, l'employeur a la faculté de prononcer la mise à pied immédiate de la femme salariée en attendant la décision définitive de la juridiction du travail sur sa demande en résiliation du contrat de travail.»

Aux termes de l'article L.337-2. «les dispositions relatives à l'interdiction de licenciement ne font pas obstacle à l'échéance du contrat de travail à durée déterminée.»

A l'appui de son appel, la s.à.r.l B fait valoir que, contrairement à l'opinion du juge de première instance, l'interdiction de licenciement prévue à l'article L.337-1. susvisé est d'interprétation stricte en ce sens que la loi ne prévoit que deux exceptions au principe, à savoir l'échéance du terme d'un contrat de travail à durée déterminée et la résiliation pour faute grave ; qu'en aucun cas, la loi ne permet le congédiement d'une salariée enceinte pour cessation volontaire de l'activité de l'entreprise.

Force est de constater que ni les dispositions protectrices de l'article L.337-1. du code du travail concernant la protection des «personnes enceintes, accouchées et allaitantes», ni l'article L.125-1. du même code ne règlent spécialement les conditions de la fermeture volontaire de son entreprise par l'employeur, à la différence de la cessation des affaires «par suite de décès, d'incapacité physique ou de déclaration en état de faillite de l'employeur» réglementée à l'article L.125-1., hypothèses non visées en l'espèce et non prévues à l'article L.337-1., susvisé.

Cependant, tel que l'a relevé à juste titre le juge du premier degré, obliger un employeur à maintenir son activité en raison d'une salariée en état de grossesse et dans l'intérêt exclusif de cette dernière mettrait des restrictions inadmissibles à la faculté de l'employeur de pouvoir, sauf abus de droit caractérisé, non invoqué en l'espèce, décider de l'avenir de son entreprise.

Les obligations contractuelles que l'employeur a prises envers ses salariés en les engageant, ne peuvent en aucun cas être dénaturées de façon à entraver définitivement la liberté d'établissement reconnue à tout entrepreneur en faisant dépendre l'avenir de son entreprise des décisions, bien que légitimes, de ses employés.

Dès lors, la Cour considère que, même en l'absence d'une disposition expresse, l'employeur qui a pris la décision légitime de cesser toute activité commerciale avant la constatation médicale de l'état de grossesse de sa salariée, ne peut être obligé de continuer son entreprise dans le seul intérêt de cette dernière.

En l'occurrence, il se dégage des pièces versées et notamment d'une attestation du cabinet d'expertise comptable C S.à r.l. que l'entreprise était en état de liquidation de fait dès novembre 2007 et que la décision était prise de la fermer définitivement.

L'offre de preuve présentée en ordre subsidiaire par la s.à r.l. B est dès lors superfétatoire, les faits allégués étant établis par les pièces versées au dossier.

C'est partant pour de justes motifs, auxquels la Cour se rallie, que le juge du premier degré a décidé que la salariée ne peut invoquer, au vu des circonstances de la présente espèce, la nullité du licenciement et son maintien au sein d'une entreprise qui a cessé d'exister.

Il suit des considérations qui précèdent que l'ordonnance attaquée est à confirmer par adoption de ses motifs.

Les demandes de l'appelante basée sur l'article 240 du nouveau code de procédure civile sont à rejeter ; la partie qui est déboutée de son action ne saurait en effet bénéficier des dispositions en question.

La demande de la s.à r.l. B sur la même base est justifiée à concurrence du montant de 250€.

En effet, en présence d'une jurisprudence constante en la matière (ordonnances du 6 avril 2000, du 25 juillet 2003 et du 25 janvier 2007) il serait inéquitable de laisser à sa charge

l'intégralité des frais par elle exposés, puisqu'elle a dû constituer avocat pour assurer sa défense face à un appel manifestement non fondé.

PAR CES MOTIFS :

le président de chambre, délégué par le Président de la Cour supérieure de justice, siégeant en matière de protection de la femme enceinte, accouchée et allaitante, statuant contradictoirement,
reçoit l'appel,
le dit non fondé,
confirme l'ordonnance déferée,
rejette la demande de A basée sur l'article 240 du nouveau code de procédure civile,
condamne A à payer à la s.à r.l. B une indemnité de procédure de 250 €,
condamne A aux frais de l'instance d'appel.