

Ordonnance du Tribunal du Travail.

Rép. fisc. no 544/2009.

Rendue le mardi, 10 février 2009 par Nous, Marie MACKEL, juge de paix, siégeant comme Présidente du tribunal du travail de et à LUXEMBOURG, assistée de la greffière Michèle GIULIANI,

en application de l'article L. 337-1(1) du Code du travail,

dans la cause entre:

A, employée de banque, demeurant à x, DEMANDERESSE suivant requête déposée le 24 décembre 2008, comparant par Maître Roland MICHEL, avocat à la Cour, demeurant à Luxembourg

Et

la société anonyme B, société établie et ayant son siège social à x, inscrite au registre de commerce et des sociétés de Luxembourg sous le numéro xx, représentée par ses liquidateurs, Maître Yvette HAMILIUS, avocat à la Cour, demeurant à L-2229 LUXEMBOURG, 2, rue du Nord, et Monsieur Franz PROST, expert-comptable, réviseur d'entreprise et partner DELOITTE S.A., demeurant à L-2220 LUXEMBOURG, 560, rue de Neudorf, DEFENDERESSE suivant requête déposée le 24 décembre 2008, comparant par Maître Christian JUNGERS, avocat à la Cour, demeurant à LUXEMBOURG.

FAITS:

Suite à la requête déposée le 24 décembre 2008 au greffe de la Justice de Paix de et à LUXEMBOURG par A, les parties furent convoquées à l'audience publique du mardi, 27 janvier 2009.

A l'appel de la cause à la prédite audience, Me Roland MICHEL se présenta pour la partie requérante, tandis que la société défenderesse en liquidation et représentée par ses liquidateurs comparut par Me Christian JUNGERS.

L'affaire fut alors utilement retenue.

Sur ce, les mandataires des parties (Me Roland MICHEL et Me Christian JUNGERS) furent entendus en leurs moyens et prirent les conclusions reprises dans les considérants de la présente ordonnance.

La Présidente du tribunal du travail prit par la suite l'affaire en délibéré et rendit à l'audience publique de ce jour, audience publique à laquelle le prononcé avait été fixé,

l'ordonnance qui suit:

Par requête déposée le 24 décembre 2008, A a fait convoquer devant le Président du tribunal du travail son employeur, la société anonyme B en liquidation, pour voir constater qu'elle bénéficie de la protection de femme enceinte et ayant accouché contre le licenciement prévue à l'article L. 337-1 du Code du travail et que, par conséquent, le licenciement prononcé à son égard le 15 décembre 2008 est nul et sans effet.

Elle demande encore de voir ordonner sa réintégration immédiate conformément à l'article L. 124-12 du Code du travail.

Elle requiert, en outre, la condamnation de la défenderesse à lui payer un montant de 1.500€ sur base de l'article 240 du Nouveau Code de procédure civile.

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

Moyens et prétentions des parties :

A l'appui de sa demande, la requérante expose qu'elle a été au service de la défenderesse à partir du 2 août 2006 en tant qu'employée de banque.

Elle fait état que, par jugement du tribunal de commerce de LUXEMBOURG du 8 octobre 2008, la défenderesse a été admise au bénéfice de la procédure du sursis de paiement et que, par un deuxième jugement rendu le 12 décembre 2008, ce même tribunal a prononcé la dissolution et la liquidation de la défenderesse, en nommant comme liquidateurs, Monsieur Franz PROST et Maître Yvette HAMILIUS.

Elle fait valoir que, par lettre du 15 décembre 2008, les liquidateurs l'ont informée que la défenderesse aurait été déclarée en état de faillite et que conformément aux dispositions de l'article L. 125-1 du Code du travail, tous les contrats de travail seraient terminés de plein droit.

Elle rappelle que le tribunal de commerce, dans son jugement prononçant la liquidation de la défenderesse, n'a pas fait de référence à l'article L.125-1 du Code du travail.

Dès lors, d'après la requérante, le tribunal de commerce ne précisant pas dans le jugement qu'il s'agit d'une faillite et en ne faisant aucune référence à l'article L. 125-1 du Code du travail, cet article ne serait pas applicable et les contrats ne seraient pas terminés de droit.

Elle conclut, ayant été enceinte et ayant accouché le 23 janvier 2009, elle n'aurait pas pu être licenciée, étant protégée.

La défenderesse s'oppose à la demande.

Elle conclut, en ordre principal, à l'incompétence du Président du tribunal du travail en raison de la cessation de plein droit des relations de travail ayant résulté du jugement du 12 décembre 2008 rendu par le tribunal d'arrondissement de Luxembourg, par application de l'article L. 125-1 du Code du travail, et notamment en l'absence de disposition légale prévoyant la compétence du Président du tribunal du travail pour statuer d'urgence et comme en matière sommaire en cas de cessation de plein droit du contrat de travail de la requérante.

Elle demande, en ordre subsidiaire, à voir déclarer la requête introduite par la requérante irrecevable pour défaut de base légale.

A titre plus subsidiaire, elle sollicite du Président de la juridiction du travail de dire que la demande est non fondée, étant donné que par application de l'article 125-1 du Code du travail, tous les contrats de travail ont cessé de plein droit le 12 décembre 2008, le jour du jugement de dissolution et de liquidation de l'établissement de crédit.

Elle demande en ordre encore plus subsidiaire au Président de la juridiction du travail de dire que la réintégration de la requérante n'est matériellement pas possible.

A l'appui de ses plaidoiries, la défenderesse invoque diverses décisions rendues par le Président de la 3e, respectivement par la Présidente de la 8e chambre de la Cour d'appel, siégeant en matière de droit du travail, qui ont tranché dans ce sens.

Elle réclame finalement paiement d'une indemnité de procédure d'un montant de 1.500€ sur base de l'article 240 du Nouveau Code de procédure civile.

Motifs de la décision :

La compétence exclusive du Président du tribunal du travail et la recevabilité de la demande:

Certaines dispositions du Code du travail donnent au Président du tribunal du travail -et en instance d'appel au magistrat présidant la chambre de la Cour d'appel à laquelle sont attribués les appels en matière de droit du travail-, une compétence spéciale, dérogatoire au droit commun, pour annuler d'urgence le licenciement ou la résiliation, dans un but de protection, à un moment par exemple où la salariée est dans un état de grossesse médicalement constatée, sinon où le ou la salarié(é) est délégué du personnel sinon où le ou la salarié(é) est en congé parental.

Ainsi, l'article L. 337-1(1) du Code du travail dispose ce qui suit :

«(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) du Code du travail.».

Il résulte des renseignements fournis non autrement contestés que la requérante a été en état de grossesse médicalement constaté et qu'elle a accouché le 23 janvier 2009.

Par jugement du 12 décembre 2008, la liquidation de la défenderesse a été ordonnée.

Il ressort encore des pièces et renseignements fournis que la requérante a été informée par courrier du 15 décembre 2008 que : «...In accordance with article L. 125-1 of the Luxembourg Labour Code, your employment contract ... has come to an end by law on December 12, 2008.» et qu'elle a demandé, par requête déposée le 24 décembre 2008, au Président de la juridiction du travail de déclarer nul et sans effet le licenciement prononcé le 15 décembre 2008.

Il s'ensuit que la Présidente de la juridiction du travail doit, sur base de l'article L. 337-1(1) précité, applicable en l'espèce, se déclarer compétente pour connaître de la demande en nullité et en réintégration de la requérante.

Le bien-fondé de la demande :

L'article L. 337-1 (1) précité dispose que pendant une période de douze semaines suivant l'accouchement la femme salariée ne peut pas être licenciée; son licenciement notifié par l'employeur est nul et sans effet.

Cependant, la question qui fait problème en la matière est celle des effets que peut produire cette nullité, notamment en cas d'une fermeture volontaire ou judiciaire de l'entreprise.

En bonne logique juridique, le licenciement étant privé d'effets, le contrat de travail doit être considéré comme toujours en vigueur et l'employeur doit être condamné non seulement à payer les salaires dus pour toute la période où le salarié a été mis dans l'impossibilité de travailler, mais il peut être condamné à exécuter le contrat à l'avenir, c'est-à-dire en pratique à réintégrer dans ses fonctions le salarié illégalement licencié.

Il convient de noter que la procédure prévue à l'article L. 337-1 (1) exposée ci-dessus s'est inspirée de celle existant en matière de délégation du personnel.

Il ressort des travaux parlementaires du projet de loi portant réforme des délégations du personnel en ce qui concerne l'article 34 (actuellement l'article L.415-11 du Code du travail), dispositions en quelque sorte identiques à celles prévues à l'article L.337-1(1) du Code du travail, que : «... le texte souligne que le licenciement notifié par l'employeur à un délégué du personnel «doit être considéré comme nul et non avenue». En frappant de nullité un licenciement prononcé en violation de cette disposition, la loi assimile le licenciement à une voie de fait, le salarié demeurant membre du personnel. ... Le licenciement nul n'est susceptible de produire aucun effet. Par conséquent l'employeur sera dans l'obligation de réintégrer le délégué dans son entreprise, ce dernier devant normalement recouvrer son emploi, sa rémunération et l'exercice de ses fonctions représentatives. Le contrat du délégué n'étant pas rompu, il doit se poursuivre par la reprise de l'emploi.» (Trav. parl., no 2284, exposé des motifs, p. 22 et 23).

C'est finalement avec certaines ordonnances, rendues en matière de protection de la femme enceinte ou ayant accouché, que la jurisprudence a clairement rejeté la demande en annulation et le droit à réintégration de la salariée enceinte, l'entreprise ayant fermé ses portes.

Ces ordonnances sont motivées comme suit : «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 ... 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 employées.»

C'est pourquoi, il a été décidé 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.» (ordonnances du 6 avril 2000; du 25 juillet 2003; du 25 janvier 2007 et du 29 mai 2008).

Il est ainsi acquis que lorsque l'entreprise a cessé définitivement toutes ses activités, la demande tendant à la nullité du licenciement ou de la résiliation intervenu n'est pas fondée et il n'y a pas lieu à un maintien du contrat de travail, sinon et surtout, à une réintégration du salarié dans ses fonctions.

En l'espèce, par jugement du 12 décembre 2008, le tribunal d'arrondissement siégeant en matière commerciale a prononcé la dissolution et a ordonné la liquidation de la défenderesse.

Ce jugement a constaté qu'il y a insuffisance de l'actif et des liquidités de la défenderesse fournies par la BCL en tant que prêteur de dernier ressort.

Les juges ont conclu qu'il y a impossibilité de redresser la situation financière de l'établissement de crédit. Ils ont relevé encore que la situation financière de la défenderesse est ébranlée au point qu'elle ne pourra plus satisfaire aux engagements à l'égard de tous les titulaires de droits de créance ou encore de participation.

En ordonnant ainsi la liquidation de la défenderesse, les juges ont, en plus, fixé l'époque de la cessation de paiement de la défenderesse au 8 avril 2008.

Cette décision a entraîné le dessaisissement total des organes sociaux d'administration, de direction et de représentation de la défenderesse et la désignation de deux liquidateurs avec la mission de procéder à la liquidation de l'établissement de crédit.

Par ailleurs, suite au jugement du 12 décembre 2008, l'agrément de la défenderesse a été retiré avec effet immédiat. La défenderesse ne dispose donc plus d'agrément bancaire pour ses activités depuis le 19 décembre 2008.

A ces éléments s'ajoutent, enfin, le fait que la requérante ne conteste pas qu'il y a cessation définitive des activités de l'établissement de crédit depuis le 12 décembre 2008, celle-ci notant dans sa requête introductive d'instance que «les liquidateurs continuent les activités de la banque pour autant qu'elles concernent sa liquidation ...».

Dès lors et indépendamment de la question, s'il y a licenciement ou résiliation de par l'effet de la loi en vertu de l'article L.125-1 (1) du Code du travail :

–qu'il est constant et qu'il ressort des renseignements fournis que la défenderesse a cessé toute activité bancaire depuis le 12 décembre 2008,

–qu'il y a fermeture de l'établissement de crédit depuis le 12 décembre 2008.

Il s'impose de retenir que la requérante ne peut pas invoquer la nullité d'un licenciement ou d'une résiliation et sa réintégration, la poursuite de son contrat de travail par la reprise de son ancien emploi étant devenue matériellement impossible.

Cette demande est en conséquence à rejeter comme n'étant pas fondée au vu des circonstances exceptionnelles de la présente espèce.

Les indemnités de procédure :

Les demandes respectives des parties en allocation d'une indemnité de procédure sont à rejeter, étant donné que la requérante n'y a pas droit au vu du sort réservé aux dépens et que la défenderesse reste en défaut de justifier de l'iniquité requise par l'article 240 du Nouveau Code de procédure civile.

PA R CES MOTIFS:

Nous, Marie MACKEL, Présidente du tribunal du travail de et à LUXEMBOURG, statuant contradictoirement en application de l'article L. 337-1(1) du Code du travail, et en premier ressort,

reçoit la demande de A en la forme,

se déclare compétente pour statuer sur la demande en nullité et en réintégration de A,

déclare cependant non fondée la demande de A,

rejette les demandes respectives des parties basées sur l'article 240 du Nouveau Code de procédure civile,

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

Fait à LUXEMBOURG, le mardi, dix février deux mille neuf.