Exempt - appel en matière de droit du travail.

Rôle n° 41837

O R D O N N A N C E

rendue le dix février deux mille quinze en matière de protection de la femme enceinte, accouchée et allaitante et en application de l'article L.337-1.(1) du code du travail par Monsieur Carlo HEYARD, président de la chambre de la Cour d'appel à laquelle sont attribués les appels en matière de droit du travail, assisté du greffier Isabelle HIPPERT,

sur une requête d'appel déposée le 1er décembre 2014 par A, dans une affaire se mouvant

entre :

A, demeurant à L-(…),

appelante, comparant par Maître Guy THOMAS, avocat à la Cour à Luxembourg,

et :

1)la société à responsabilité limitée B s.à r.l. établie et ayant son siège social à L-(…), représentée par son gérant actuellement en fonctions,

intimée, comparant par Maître Elisabeth ALEX, avocat à la Cour à Luxembourg,

2) la CHAMBRE DES METIERS DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, établie à L-1347 Luxembourg, 2, Circuit de la Foire Internationale, représentée par son président actuellement en fonctions,

intimée, comparant par Maître Marianne GOEBEL, avocat à la Cour à Luxembourg,

3) la CHAMBRE DES SALARIES, établie à L-1950 Luxembourg, 18, rue Auguste Lumière, représentée par son président actuellement en fonctions,

intimée, comparant par Maître Marc KERGER, avocat à la Cour à Luxembourg.

A a signé en date du 30 septembre 2010 un contrat d'apprentissage avec la société B s.à r.l.. La date de début de la formation a été fixée au 22 septembre 2010.

Suivant certificat de grossesse du 17 mars 2014, A était enceinte de dix semaines.

Le 18 mars 2014, le certificat a été porté à la connaissance de l'organisme de formation ainsi que des chambres professionnelles.

Suivant avis du médecin de travail du 19 mai 2014, A a été dispensée de travail jusqu'au début du congé de maternité.

Le 31 juillet 2014, la CHAMBRE DES METIERS a par pli recommandé envoyé à la société B s.à r.l. une lettre de la teneur suivante :

« Concerne : Fin de contrat d'apprentissage numéro 25166 conformément à l'article 29. (...) La durée normale de formation ne peut pas être dépassée de plus d'une année. (...) de la loi modifiée portant réforme de la formation professionnelle

Madame, Monsieur,

La Chambre des Métiers et la Chambre des Salariés vous informe de la fin du contrat d'apprentissage numéro 25166 (entr. B SARL et l'appr. A – matr. :) conformément à l'article 29. (...) La durée normale de formation ne peut pas être dépassée de plus d'une année. (...) de la modifiée portant réforme de la formation professionnelle.
La fin du contrat d'apprentissage conclu à partir du 22 septembre 2010 dans le métier de a été enregistrée au rôle des apprentis de la Chambre des Métiers et prendra effet à partir du 31 juillet 2014.
(...) ».

Cette lettre a été envoyée en copie à A et aux autorités concernées.

A, considérant la lettre du 31 juillet 2014 comme résiliation du contrat d'apprentissage intervenue en violation de la prohibition du licenciement de la salariée prévue par l'article L.337-1.(1) du code du travail, a par requête du 14 août 2014 demandé la convocation de la société B s.à r.l., de la CHAMBRE DES

METIERS et de la CHAMBRE DES SALARIES devant le président de la juridiction du travail d'Esch-sur-Alzette pour voir dire que la résiliation de son contrat d'apprentissage en date du 31 juillet 2014 est nulle, pour voir ordonner son maintien, sinon sa réintégration et pour se voir allouer, sur base de l'article 111-8.(5) du code du travail, des dommages-intérêts.

Dans son ordonnance du 10 novembre 2014, le Président de la juridiction du travail a :

- retenu qu'en vertu des articles L.111-3.(2) et L.331-1. du code du travail les dispositions protectrices des femmes enceintes sont applicables au contrat d'apprentissage,
- dit que le contrat d'apprentissage prend automatiquement, même en l'absence de présentation du projet intégré final prévu dans le cadre de la formation de l'apprenti, fin par l'expiration du délai maximal de formation qui est de quatre années,
- dit que par la remise à la poste du courrier, la CHAMBRE DES METIERS - même si elle a commis une erreur quant à la date à laquelle le délai de quatre années aurait dû expirer - a définitivement et irrévocablement fixé la prise d'effet de la résiliation au 31 juillet 2014,
- déclaré nulle la résiliation du contrat d'apprentissage intervenue, pendant l'état de grossesse médicalement constatée, avant l'expiration de la durée maximale du contrat d'apprentissage,
- dit qu'il n'y pas lieu à réintégration de A au motif que la demande de réintégration doit s'apprécier au moment où le juge statue et que le contrat d'apprentissage a pris fin par l'atteinte de la durée maximale de formation,
- dit qu'il n'y a pas lieu de faire droit à la demande de réintégration sur base du projet de transaction versé en cause, la compétence du président de la juridiction du travail en matière de réintégration étant circonscrite par les dispositions de l'article L.337-1.(1) du code du travail et tout éventuel accord des parties au sujet de la réintégration ayant été conclu en dehors du cadre fixé par ledit article,
- au motif que le président de la juridiction du travail n'a pas le pouvoir d'accorder des dommages-intérêts dans le cadre de la procédure de l'article L.337-1. du code du travail, rejeté la demande de A en dommages-intérêts pour s'être vu refuser le bénéficie du congé parental suite à la résiliation du contrat d'apprentissage,
- dit qu'en vertu de l'article L.111-8.(5) du code du travail, le président de la juridiction du travail statuant en vertu de l'article L.337-1. du code du travail n'a pas compétence pour connaître du caractère abusif de la résiliation du 31 juillet 2014 ainsi que de la demande en dommages-intérêts y relative,
- déclaré non fondée la demande de A en paiement d'une indemnité de procédure et condamné la CHAMBRE DES METIERS aux frais et dépens de l'instance.

Par requête déposée le 1er décembre 2014, A a relevé appel de l'ordonnance du 10 novembre 2014.

Cet appel, dirigé contre la société B s.à r.l., la CHAMBRE DES METIERS et la CHAMBRE DES SALARIES, est recevable pour avoir été introduit dans les formes et délai de la loi.

L'appelante fait grief au juge de première instance de n'avoir pas ordonné son maintien, sinon sa réintégration.

Elle se prévaut d'une transaction entre parties aux termes de laquelle le licenciement a été déclaré nul. Par adoption des motifs du juge de première instance il y a lieu de dire que c'est à juste titre que celui-ci s'est déclaré incompétent pour connaître de cette transaction.

L'appelante soutient que son contrat d'apprentissage n'a pas pris fin dès lors qu'en vertu de la loi du 19 décembre 2008 portant réforme de la formation professionnelle le contrat d'apprentissage, qui n'est pas un contrat à durée déterminée, ne prend pas automatiquement fin à l'échéance de la période de formation d'une durée maximale de quatre années, que suite à une erreur administrative elle n'a pas été convoquée au projet intégré final en juin 2014 et que son contrat d'apprentissage a été suspendu pendant sa maladie et pendant ses périodes de protection et de congés dont elle bénéficie en tant que femme enceinte, ayant accouché et allaitante et que son contrat d'apprentissage est partant prorogé après l'arrivée du terme.

La société B s.à r.l. et la CHAMBRE DES METIERS demandent la confirmation de l'ordonnance entreprise en faisant valoir que quelles que soient les circonstances le contrat d'apprentissage se termine automatiquement à la fin de la période de formation qui ne peut pas dépasser quatre années.

La CHAMBRE DES SALARIES se rapporte à prudence de justice quant au sort du contrat.

Elle fait remarquer que la lettre du 31 juillet 2014 n'a pas opéré de résiliation mais constitue seulement une information au sujet de la fin du contrat d'apprentissage qui est survenue automatiquement.

Trouvent application dans le présent litige la loi du 19 décembre 2008 portant réforme de la formation professionnelle, le règlement grand-ducal du 3 août 2010 relatif à la prorogation et à la résiliation du contrat d'apprentissage et les articles L.111-3.(2), L.337-1.(1) et L.337-2 du code du travail.

Les articles afférents à cette législation et les articles pertinents du code du travail ont la teneur suivante :

La formation professionnelle de base se fait par alternance et sous forme d'unités capitalisables. Elle porte normalement sur une durée de trois ans. Suivant les progrès individuels des apprenants, elle peut durer jusqu'à quatre ans (Art. 7 de la loi du 19 décembre 2008).

La formation professionnelle initiale, qui prépare les élèves à la vie active, se fait en altenance, soit sous contrat d'apprentissage, soit sous contrat de stage de formation, organisée sous forme d'unités capitalisables. La durée normale de formation ne peut pas être dépassée de plus d'une année (Article 29 de la loi du 19 décembre 2008).

Les domaines d'apprentissage sont constitués d'unités capitalisables subdivisées en modules. (...)
Chaque formation comprend obligatoirement un projet intégré intermédiaire et un projet intégré final qui constituent un seul module fondamental. (...). (Article 32 de la loi du 19 décembre 2008).

Le contrat d'apprentissage peut être prorogé d'une année scolaire au plus si tous les modules requis prévus selon le programme de formation n'ont pas été réussis dans le cadre de la durée normale de formation prévue aux articles 7 et 29 de la loi du 19 décembre 2008 portant réforme de la formation professionnelle (Article 1er du règlement grand-ducal du 3 août 2010 relatif à la prorogation et à la résiliation du contrat d'apprentissage).

Le contrat d'apprentissage est assimilé au contrat de travail pour ce qui concerne l'application des dispositions légales et réglementaires relatives (...) à la protection des travailleuses enceintes, accouchées et allaitantes (article L.111-3.(2) du code du travail).

Il est interdit 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 effets.

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) (article L.337-1. du code du travail).

Les dispositions relatives à l'interdiction de licenciement ne font pas obstacle à l'échéance du contrat de travail à durée déterminée (article L.337-2. du code du travail).

Il résulte des prédits articles relatifs à la formation ainsi que de l'article 6 du contrat d'apprentissage *(« Le contrat d'apprentissage prend fin … 7. par l'atteinte de la durée maximale de formation »)* que la formation modulaire dans le cadre du contrat d'apprentissage, formation qui est de l'essence du contrat d'apprentissage, doit, en principe, être accomplie dans un délai maximal de quatre années.

Le contrat d'apprentissage, qui est un contrat à durée déterminée pour comporter un terme connu à l'avance, prend, en principe, de plein droit fin à l'échéance de ce terme maximal de quatre années.

Le service de la formation professionnelle du Ministère de l'Education nationale a adressé le 25 août 2014 une lettre à la CHAMBRE DES METIERS et à la CHAMBRE DES SALARIES aux termes de laquelle A n'a, suite à une erreur administrative, pas été convoquée au projet intégré final, qu'*« elle n'a donc pas pu s'y présenter en juin 2014, ni être évaluée ».*

Le principe de la durée maximale de formation présuppose que la formation soit organisée de façon telle que l'apprenti puisse terminer la formation endéans le délai requis.

A défaut d'une telle organisation, comme c'est le cas en l'espèce, il faut décider que la formation, partant le contrat d'apprentissage, perdure jusqu'au moment où il a été permis à l'apprenti de terminer sa formation.

Puisque les autorités compétentes n'ont pas encore permis à A de terminer sa formation, son contrat d'apprentissage, qui aurait en principe dû prendre fin le 22 septembre 2014, est, sous réserve de la non-validité de la résiliation, toujours en cours à l'heure actuelle.

Il s'avère partant oiseux d'examiner l'incidence de la maladie et de la grossesse intervenues en cours du contrat d'apprentissage sur la durée de celui-ci.

L'article L.337-1.(1) du code du travail, qui en vertu des articles L.111-3.(2) et L.331-1. du code du travail s'applique au contrat d'apprentissage, interdit à l'employeur de notifier la rupture de la relation de travail à la femme salariée lorsqu'elle est en état de grossesse.

En l'occurrence, la résiliation du contrat de travail n'a pas été opérée par la lettre de la CHAMBRE DES METIERS du 31 juillet 2014 dès lors que la CHAMBRE DES METIERS n'a donné qu'une information, au surplus erronée, au sujet de la fin du contrat de travail opérant en principe de plein droit sans intervention de la volonté de la CHAMBRE DES METIERS.

Il y a d'ailleurs lieu de constater que, sauf l'hypothèse de l'article L.111-8.(2) du code du travail, à savoir manquement au contrat d'apprentissage ou manquement d'aptitude dans le chef de l'apprenti, la CHAMBRE DES METIERS n'a pas qualité pour résilier le contrat d'apprentissage.

Au regard des circonstances de l'espèce, notamment au regard de la lettre du 31 juillet 2014, la résiliation du contrat de travail résulte de la désaffiliation de A auprès du Centre Commun de la Sécurité Sociale opérée par la société B s.à r.l. et constatée le 5 août 2014.

En vertu de l'article 337-1.(1) du code du travail cette résiliation est nulle pour avoir été opérée pendant l'état de grossesse médicalement constaté de A.

Puisque le contrat d'apprentissage est toujours en cours, mais que A n'est plus apprentie auprès de la société B s.à r.l., il y a lieu de faire droit à la demande de réintégration de A.

A réclame, sur base de l'article L.111-8.(5) du code du travail *(« Toute rupture arbitraire du contrat d'apprentissage donne droit à des dommages-intérêts à fixer par le tribunal du travail »)*, la somme de 21.339,72 € au titre de dommages-intérêts pour le cas où elle ne pourrait pas bénéficier d'un congé de maternité ou/et d'un congé parental.

La compétence présidentielle de l'article L.337-1.(1) du code du travail se limite à la constatation de la nullité de la résiliation et à la question du maintien ou de la réintégration. Le président de la juridiction du travail, statuant seul, est donc incompétent pour connaître d'une demande en dommages-intérêts pour rupture arbitraire du contrat d'apprentissage qui relève de la compétence du tribunal du travail dans sa composition collégiale.

La décision d'incompétence des juges de première instance est donc à confirmer.

Il résulte de l'ensemble des développements qui précèdent que l'appel de A est partiellement fondé.

Il paraît équitable d'allouer à A des indemnités de procédure pour l'instance d'appel devant lui revenir de la part de la société B s.à r.l. et de la part de la CHAMBRE DES METIERS.

Il y a lieu de fixer ces indemnités de procédure à chaque fois 500 €.

Il ne paraît pas inéquitable de laisser à charge de la société B s.à r.l. et de la CHAMBRE DES METIERS les frais irrépétibles de l'instance d'appel.

La société B s.à r.l. et la CHAMBRE DES METIERS sont partant à débouter de leurs demandes en obtention d'une indemnité de procédure pour l'instance d'appel.

PAR CES MOTIFS :

Nous, Carlo HEYARD, président de la chambre de la Cour d'appel à laquelle sont attribués les appels en matière de droit du travail, siégeant comme juge d'appel en application de l'article L.337-1.(1) du code du travail,

déclarons l'appel recevable,

déclarons nulle la résiliation opérée par la société B s.à r.l.,

déclarons l'appel partiellement fondé,

réformant :

déclarons la demande en réintégration fondée,

ordonnons la réintégration de A,

confirmons l'ordonnance entreprise pour le surplus,

déclarons fondées, pour chaque fois 500 €, les demandes de A en obtention d'une indemnité de procédure pour l'instance d'appel dirigées contre la société B s.à r.l. et la CHAMBRE DES METIERS,

condamnons la société B s.à r.l. à payer à A une indemnité de procédure de 500 € pour l'instance d'appel,

condamnons la CHAMBRE DES METIERS à payer à A une indemnité de procédure de 500 € pour l'instance d'appel,

condamnons la société B s.à r.l. à la moitié des frais et dépens de l'instance d'appel,

condamnons la CHAMBRE DES METIERS à la moitié des frais et dépens de l'instance d'appel.