Exempt - appel en matière de droit du travail.

Audience publique du vingt-neuf janvier deux mille neuf.

Numéro 29693 du rôle

Composition:

Marie-Anne STEFFEN, premier conseiller;
Astrid MAAS, conseiller;
Roger LINDEN, conseiller;
Paul WAGNER, greffier.

Entre:

A, ouvrière, demeurant à F-,

appelante aux termes d'un exploit de l'huissier de justice suppléant Geoffrey GALLE, en remplacement de l'huissier de justice Roland FUNK de Luxembourg du 30 décembre 2004,

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

et :

la société anonyme B, établie et ayant son siège social à L-, représentée par son conseil d'administration actuellement en fonctions,

intimée aux fins du susdit exploit GALLE,

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

LA COUR D'APPEL:

Par arrêt du 28 juin 2007, la Cour de Cassation a cassé l'arrêt rendu le 16 mars 2006 par la Cour d'appel, ayant siégé en matière de droit du travail, dans un litige opposant A, épouse A', à son employeur, la société anonyme B Luxembourg S.A. et renvoyé les parties devant la Cour d'appel autrement composée.

La Cour d'appel était saisie d'un appel dirigé par A contre un jugement du tribunal du travail de Luxembourg du 23 novembre 2004 qui avait fait droit à la demande de l'employeur tendant à voir prononcer avec effet au 13 mai 2004 la résolution du contrat de travail l'ayant lié à sa salariée, le tout en application de l'article 34(2) de la loi modifiée du 18 mai 1979 portant réforme des délégations du personnel (actuellement l'article L. 415-11. (2) du Code du travail).

La Cour d'appel avait, par confirmation de la décision entreprise, retenu que la salariée avait, en sa qualité de déléguée du personnel, publié « des communiqués agressifs et unilatéraux dans la presse, en faisant semblant d'avoir averti auparavant sa direction et son organisation syndicale », alors que le rôle du délégué syndical consiste à « mener son action en faveur des intérêts des salariés d'abord dans l'entreprise et face à la direction, ensuite avec l'aide officielle du syndicat » et commis partant une faute grave justifiant sa mise à pied et partant la résolution du contrat de travail.

Sa décision a été cassée au motif qu'elle avait omis *« de rechercher sur base des éléments de fait de la cause si la communication du document controversé à la presse écrite et parlée constituait au regard de l'article 10 de la CEDH un usage abusif de l'exercice de la liberté d'expression ».*

I. Les dispositions pertinentes pour la solution du litige.

L'article 10 de la CEDH est de la teneur suivante :

« 1. Toute personne a droit à la liberté d'expression. Ce droit comprend la liberté d'opinion et la liberté de recevoir ou de communiquer des informations ou des idées sans qu'il puisse y avoir ingérence d'autorités publiques et sans considération de frontière.

2. L'exercice de ces libertés comportant des devoirs et des responsabilités peut être soumis à certaines formalités, conditions, restrictions ou sanctions, prévues par la loi, qui constituent des mesures nécessaires, dans une société démocratique, à la sécurité nationale, à l'intégrité territoriale ou à la sûreté publique, à la protection de la réputation ou des droits d'autrui, pour empêcher la divulgation d'informations confidentielles ou pour garantir l'autorité et l'impartialité du pouvoir judiciaire. »

L'article L. 415 -11. (2) du Code du travail, disposition invoquée par l'employeur pour voir prononcer la résolution du contrat de travail de la déléguée du personnel, est de la teneur suivante :

« En cas de faute grave, le chef d'entreprise a la faculté de prononcer la mise à pied immédiate de l'intéressé en attendant la décision définitive de la juridiction du travail sur sa demande en résolution du contrat de travail.

Lorsque la juridiction du travail refuse de faire droit à cette demande, la mise à pied est annulée et ses effets sont supprimés de plein droit. »

Cet article fait abstraction de tout formalisme en ce qu'il n'exige pas de la part de l'employeur qu'il motive la mise à pied, de sorte qu'il suffit qu'il communique les motifs lors des débats devant le tribunal du travail sur la demande en résolution du contrat de travail, à condition cependant que la requête introductive d'instance contienne « l'exposé sommaire des moyens » requis par l'article 145 du nouveau code de procédure civile, ce qui est le cas en l'espèce.

Dans la requête en résolution du contrat de travail, l'employeur a reproché à la salariée d'avoir, en sa qualité de déléguée du personnel, agi en-dehors du cadre normal de son mandat, respectivement d'en avoir abusé, en s'étant directement adressée à la presse tant écrite qu'orale à laquelle elle a fait parvenir un communiqué rédigé « à l'attention des dirigeants de B ainsi qu'à l'OGBL » publié le 12 mai 2004 dans un quotidien luxembourgeois et d'avoir pris la parole lors d'un reportage diffusé les 4 et 5 mai 2004 sur les ondes d'une station de radio, communiqué contenant des propos injurieux et diffamatoires à l'égard de l'employeur qui ont porté atteinte à sa réputation. La société a fait état de ce qu'en ayant agi ainsi, la salariée a contourné les organes et procédures de concertation légaux mis en place en vue de la résolution d'éventuels conflits sociaux au sein d'une entreprise, qu'elle n'a, contrairement à ce que laisserait supposer le document, pas communiqué au préalable le document litigieux à l'employeur, ce qui, si cela avait été le cas, lui aurait permis de prendre position, ces faits venant s'ajouter à des agissements antérieurs ayant fait l'objet d'avertissements écrits.

II. La position des parties.

L'appelante soutient que la sanction de la mise à pied suivie de la demande en résolution du contrat de travail du 9 août 1993 est disproportionnée et non - conforme à l'article 10 de la CEDH et qu'il convient partant d'annuler la mise à pied et de déclarer non fondée la demande en résolution du contrat de travail.

La partie intimée soutient que le fait de dénigrer publiquement et de façon unilatérale l'employeur, au moyen d'accusations mensongères, constitue un usage abusif de la liberté d'expression dont jouissent les

salariés en-dehors de l'entreprise, abus qui peut justifier un licenciement, le fait de publier des articles de presse relatant le malaise au sein du personnel de l'entreprise étant de nature à ruiner définitivement le crédit déjà affaibli de l'employeur ainsi que la confiance que pouvaient encore lui accorder clients et fournisseurs. Elle insiste sur le fait que les délégués du personnel se voient mis à disposition des moyens d'actions légaux respectant les droits de chacune des parties et préservant ainsi la cohésion sociale, de sorte que la recherche de celle-ci, les attributions conférées aux représentants du personnel et les moyens d'action en vue d'atteindre cette cohésion sociale, constituent les limites à la liberté d'expression. Elle soutient que les trois conditions de l'article 10 alinéa 2 précité tel qu'interprété par la CEDH - à savoir que l'ingérence doit être prévue par la loi, viser un ou des buts légitimes et être nécessaire dans une société démocratique, pour atteindre ce ou ces buts, se trouvent remplies en l'espèce.

III. La demande en résolution du contrat de travail.

L'immixtion dans l'exercice des libertés de l'article 10 que la demande en résolution du contrat de travail basée sur un usage abusif de ladite liberté peut constituer n'est conforme à ladite disposition qu'à la condition qu'elle soit prévue par la loi, vise un ou des buts légitimes au regard du paragraphe 2 de l'article 10 et soit nécessaire dans une société démocratique pour atteindre ce but. La Cour Européenne des droits de l'Homme recherche dans chaque cas d'espèce si l'ingérence correspond à un besoin social impérieux, si elle est proportionnée au but légitime poursuivi et si les motifs fournis pour la justifier sont pertinents et suffisants.

L'arrêt de la Cour de Cassation charge la juridiction statuant au rescisoire de rechercher si la communication du document controversé à la presse écrite et parlée constituait au regard de l'article 10 précité un usage abusif de l'exercice de la liberté d'expression.

La Cour retient que l'ingérence telle que prévue à l'article 10 § 2 constitue en l'espèce la faculté légale pour l'employeur de procéder à la mise à pied de la déléguée du personnel, suivie d'une demande en résolution du contrat de travail pour faute grave commise par la salariée, (voir entre autres *l'arrêt Sunday Times* contre *Royaume Uni de la CEDH du 26 avril 1979* dans lequel la Cour estime à propos d'un journaliste poursuivi sur le fondement de la responsabilité délictuelle pour avoir diffusé des propos au cours d'une émission, que ce dernier, en s'entourant au besoin de conseils éclairés, aurait pu, à un degré raisonnable, prévoir qu'il ne serait pas à l'abri d'une action judiciaire, prévisibilité également donnée en l'espèce, la loi ayant précisément institué une procédure spéciale visant au licenciement d'un délégué du personnel en cas de faute grave), ingérence légitimée par le devoir de protection de la réputation de l'employeur.

Les parties s'opposent quant à la question de savoir si l'ingérence était nécessaire et proportionnée à la faute commise.

Au regard des reproches formulés dans la requête tendant à la résolution du contrat de travail et aux moyens développés par les parties, il y a lieu de rechercher si A a abusé de sa liberté d'expression (1) en communiquant, en sa qualité de déléguée du personnel, des informations au public relatives à des problèmes rencontrés par les salariés au sein de l'entreprise avec l'employeur, (2) informations qui, selon l'intimée, seraient contraires à la vérité et (3), le cas échéant, si l'éventuel abus commis était suffisamment grave pour entraîner une demande en résolution du contrat de travail à prononcer par la juridiction du travail.

La liberté d'expression constitue l'un des fondements essentiels d'une société démocratique, l'une des conditions primordiales de son progrès et de l'épanouissement de chacun. Sous réserve du paragraphe 2 de l'article 10, elle vaut non seulement pour les informations ou idées accueillies avec faveur ou considérées comme inoffensives ou indifférentes, mais aussi pour celles qui heurtent, choquent ou inquiètent : ainsi le veulent le pluralisme, la tolérance et l'esprit d'ouverture sans lesquels il n'est pas de « société démocratique ».

C'est à bon droit que l'appelante fait valoir que les dispositions contenues aux articles L. 411-1. et suivants du Code du travail en ce qu'elles réglementent notamment les attributions de la délégation du personnel et les moyens lui accordés pour pouvoir remplir à bien sa mission à l'intérieur de l'entreprise (articles L. 414-1. du Code du travail) n'affectent en rien la liberté d'expression du délégué du personnel exercée en-dehors de l'entreprise, de sorte qu'il ne saurait, ainsi que soutenu par l'intimée, être reproché à l'appelante d'avoir usé de sa liberté d'expression en-dehors de l'entreprise et d'avoir ainsi « contourné les organes et procédures de concertation légaux mis en place par le législateur en vue de la résolution d'éventuels conflits sociaux au sein d'une entreprise », (voir requête page 3 numéro 1.) au motif que « la recherche de la cohésion sociale, les attributions conférées aux représentants du personnel et les moyens d'actions mis à leur disposition afin d'atteindre cette cohésion sociale constituent dès lors inévitablement les limites à la liberté d'expression et à la liberté de la presse invoquées par la défenderesse.

En effet, si la mission du délégué du personnel s'exécute avant tout à l'intérieur de l'entreprise et qu'il doit à cet effet, dans un souci de collaboration et de loyauté envers l'employeur, user des moyens légaux mis à sa disposition pour tenter de résoudre les problèmes rencontrés, sa décision de rendre publiques les difficultés rencontrées dans l'exécution de sa mission respectivement les conditions de travail du personnel au sein de l'entreprise ne le constitue en faute que pour autant que ledit recours s'avère être abusif, la charge de la preuve du caractère abusif incombant à l'employeur. L'affirmation de ce dernier qui s'analyse

plutôt en une pétition de principe en ce qu'il entend voir dire qu'en raison des moyens d'action légaux à exercer à l'intérieur de l'entreprise conférés au délégué du personnel, il lui serait interdit d'user de sa liberté d'expression en-dehors de celle-ci, est à rejeter.

Il ressort par ailleurs des pièces versées que l'appelante, loin de s'être directement adressée à la presse aux fins de rendre publiques les conditions de travail à l'intérieur de l'entreprise, a d'abord usé de certains moyens légaux pour tenter de mener à bien sa mission de déléguée du personnel et qu'il découle de la teneur de la lettre que les signataires du document, - il s'agit des cinq déléguées élues sur la liste présentée par le syndicat OGBL-, ont choisi ce mode d'intervention en quelque sorte en *« désespoir de cause »*. La Cour note à ce propos que ledit document est adressé tant à la direction de l'entreprise qu'à leur propre syndicat auquel elles font grief de ne pas les soutenir davantage dans leurs revendications.

L'intimée fait valoir que le document litigieux dont il conviendrait d'admettre à sa lecture qu'il aurait préalablement à sa diffusion été communiqué pour information tant à l'employeur qu'à l'organisation syndicale, alors pourtant que cela n'avait pas été le cas, contient, sans les préciser davantage, « des propos inexacts, injurieux, diffamatoires, calomnieux et excessifs à l'égard de l'employeur ».

Le reproche fait par l'intimée à l'appelante d'avoir voulu faussement faire croire que le document finalement publié le 12 mai 2004 dans un seul quotidien luxembourgeois aurait préalablement été porté à la connaissance de l'employeur et du syndicat, et d'avoir ainsi empêché l'employeur de pouvoir prendre utilement position, induit en erreur les véritables destinataires du document, à savoir la presse, et commis *une sorte* de faux et usage de faux, ce qui dénoterait un manque de loyauté envers l'employeur et une évidente mauvaise foi est à rejeter, étant donné, qu'abstraction faite de son manque de pertinence en ce que le respect d'une telle obligation n'incombait pas à la déléguée, il ne ressort ni dudit document ni d'aucune autre pièce à laquelle la Cour peut avoir égard qu'il y soit faussement affirmé que le document litigieux ait déjà, avant sa transmission aux organes de presse, été communiqué aux personnes y mises en cause.

L'intimée admet que le climat social à l'intérieur de l'entreprise était tendu, conteste cependant les affirmations contenues dans le document litigieux.

Il ressort tant des pièces que des attestations testimoniales versées par l'appelante, attestations non remises en cause par l'intimée quant à la véracité de leur contenu et contredites par aucun autre élément du dossier, que l'appelante était soumise à un harcèlement journalier permanent, que les salariées devaient réclamer auprès de la direction, parfois en s'adressant à l'Inspection du travail et des mines, aux fins de voir rectifier leurs fiches de salaire, qu'elles faisaient l'objet de brimades

et d'insultes et que les produits de nettoyage manquaient sur les chantiers de sorte que ceux-ci devaient être nettoyés uniquement à l'eau claire, manquements relevant du domaine d'intervention de la délégation du personnel et dénoncés dans le document litigieux, de sorte qu'aucune intention malveillante ou de nuire n'est établie dans le chef de l'appelante.

S'il est vrai que pour justifier la mise à pied et la procédure subséquente en résolution du contrat de travail contre l'appelante - les quatre autres signataires ont uniquement fait l'objet d'un avertissement écrit - l'employeur fait état de ce que A est à considérer comme ayant été à l'initiative de l'action, soutenue en cela par les quatre autres membres OGBL de la délégation du personnel, et qu'elle avait déjà durant la période de 1996 à 2002 fait l'objet de plusieurs avertissements écrits émanant de la direction, ces derniers faits ne sauraient, à défaut pour la Cour d'avoir retenu comme établi un abus lié à la communication du document litigieux à la presse, justifier la procédure de licenciement engagée contre l'appelante.

Il s'ensuit qu'il y a lieu, par réformation du jugement du tribunal du travail de Luxembourg du 23 novembre 2004, de rejeter la demande en résolution du contrat de travail introduite par l'employeur B à l'égard de sa salariée A et, par application de l'article L.415-11(2) deuxième alinéa du Code du travail, d'annuler la mise à pied.

IV. Les demandes de la salariée.

1. La demande en réintégration.

La mise à pied étant une mesure provisoire qui ne met pas fin au contrat de travail et dont les effets sont supprimés de plein droit par le refus de la juridiction de faire droit à la demande en résolution du contrat de travail, la demande de l'appelante tendant à se voir réintégrer dans l'entreprise est sans objet.

2. Les salaires redus.

La mise à pied constitue l'ordre donné par l'employeur au délégué de suspendre l'exécution de son travail, l'intéressé ne pouvant pénétrer temporairement dans l'entreprise et se trouvant en principe privé de salaire - sauf sa demande tendant à voir prononcer le maintien de ce dernier, demande accueillie par le président du tribunal du travail de Luxembourg par ordonnance du 13 août 2004 , mais rejetée en appel par la Cour par arrêt du 6 janvier 2005 - pendant la durée de la procédure en résolution du contrat de travail à introduire impérativement par l'employeur.

L'annulation rétroactive de la mise à pied entraîne l'obligation pour l'employeur de verser au salarié, à partir de la date de prise d'effet de cette dernière, et alors même qu'il n'y a pas eu de contre-prestation dans

le chef du salarié auquel il avait été interdit de travailler, les salaires couvrant la période litigieuse.

A conclut partant à la condamnation de l'employeur à lui payer la rémunération à compter du mois de décembre 2004 (elle a bénéficié du maintien du salaire de mai à novembre 2004) et qui, selon décompte contenu dans les conclusions du 20 mars 2008, se chiffre à la somme de 60.222,60 €, sous réserves des salaires à échoir jusqu'à sa réintégration effective et des arriérés de salaire redus au titre de l'article L. 222-4. du Code du travail (majoration de 20 % du salaire social minimum après 10 années de pratique d'un métier couvert par un CATP). Elle demande en ordre subsidiaire pour le cas où il y aurait lieu de tenir compte de la rémunération touchée auprès de son employeur actuel, de déduire des salaires redus (60.222,60) le montant de 16.666,96 €, de sorte qu'elle sollicite subsidiairement la condamnation de l'intimée à lui payer la somme de 43.555,64 €.

La partie intimée conclut au rejet de la demande en condamnation et à l'irrecevabilité pour être nouvelle de la demande de A basée sur l'article 222-4. du Code du travail et soutient en ordre subsidiaire que la Cour ne serait pas compétente pour connaître de cette demande dans le cadre de ce litige.

L'article L. 415-11. du Code du travail, sauf à disposer dans son alinéa 2 qu'en cas de refus de la juridiction de faire droit à la demande en résolution du contrat de travail, la mise à pied est annulée et ses effets sont supprimés de plein droit, ne règle pas explicitement le sort à réserver à la demande du salarié en paiement des salaires redus pour la période couverte par la mise à pied, alors même qu'il a bénéficié durant cette période d'autres sources de revenus respectivement la question de savoir si ces revenus sont ou non à déduire des salaires redus.

Il est rappelé que la mise à pied étant annulée et ses effets supprimés de plein droit, le contrat de travail, dont l'exécution était suspendue durant l'instance en résolution du contrat de travail, continue de produire ses effets sans qu'il y ait lieu à réintégration du salarié qui n'a jamais cessé de faire partie du personnel de l'entreprise.

Bien que le salaire ne soit dû au salarié qu'en contre- partie du travail à effectuer par ce dernier, exécution suspendue en raison de la procédure en résolution du contrat de travail, la rémunération mensuelle est rétroactivement à verser par l'employeur au salarié - qui n'a pas bénéficié du maintien du salaire durant la procédure - avec effet à courir à partir de la mise à pied. Il ne s'agit pas d'une demande en indemnisation d'un salarié licencié, mais d'une demande tendant à voir redonner effet aux obligations découlant d'un contrat provisoirement suspendu, suspension dont les effets ont été annulés rétroactivement, de sorte qu'il n'y a pas lieu, en principe, de tenir compte de la rémunération touchée par le salarié auprès d'un autre employeur.

Il en irait autrement si le salarié avait, en s'engageant dans un nouveau contrat de travail, implicitement, mais nécessairement renoncé à rester engagé envers l'employeur qui l'a mis à pied en attendant de voir toiser sa demande en résolution du contrat de travail, l'engagement envers un nouvel employeur étant dans ce cas à assimiler à une démission tacite du salarié de son poste de travail antérieur.

C'est à bon droit que Mireille Greffier fait valoir que, privée de toute rémunération suite à l'arrêt de la Cour du 6 janvier 2005, a dû accepter un autre poste de travail à raison de 20 heures par semaine - elle bénéficiait auprès de B d'un contrat de travail portant sur une durée hebdomadaire de trente-trois heures - en attendant l'issue de la demande en résolution du contrat de travail. Il ne saurait dans ces conditions être question d'une démission implicite de la salariée qui, tout au long de la procédure, a clairement manifesté son intention de voir dire que la mise à pied prise à son encontre n'était pas justifiée, indiquant par là- même qu'elle entendait rester contractuellement liée à l'intimée.

L'article L. 415-11. (4) du Code du travail invoqué par l'intimée pour voir dire qu'il conviendrait au moins de retrancher du montant redû les rémunérations touchées par la salariée auprès de son nouvel employeur dispose certes que *« lorsque le délégué qui a fait l'objet d'une mise à pied occupe un nouvel emploi rémunéré, salarié ou non, l'employeur peut requérir devant le président de la juridiction du travail la suspension de la rémunération ».*

Cette disposition a été introduite pour tenir compte du fait qu' «il peut arriver que les raisons d'ordre social et humanitaire qui avaient motivé la décision de maintien viennent à disparaître par exemple si le salarié touche ailleurs un salaire équivalent ».

Il est rappelé que ladite disposition n'a pas trouvé à s'appliquer en l'espèce, étant donné que A n'a plus bénéficié à partir du mois de décembre 2004 du maintien de son salaire durant la procédure en résolution du contrat de travail.

Ledit article réserve, non pas à la juridiction du fond, mais au président du tribunal du travail qui ne statue qu'au provisoire, la faculté de suspendre la rémunération. A supposer cependant que la juridiction du fond rejette la demande en résolution du contrat de travail et que partant les effets de la mise à pied soient supprimés de plein droit, elle aura l'obligation de condamner l'employeur à verser au salarié les salaires qu'il n'aura pas touchés du fait de la suspension ordonnée en cours de procédure, cette condamnation découlant de l'exécution des dispositions conventionnelles arrêtées entre parties et remises en vigueur dans leur intégralité du fait de l'annulation de la mise à pied .

L'employeur, en étant condamné à verser l'intégralité des salaires, ne subit par ailleurs aucun préjudice, la non - prestation d'un travail par le délégué lui étant exclusivement imputable, et ne peut arguer de ce que

le dommage du salarié serait moindre en raison d'une rémunération touchée par ailleurs, étant donné que le salarié ne réclame pas l'indemnisation d'un dommage, mais l'exécution des obligations découlant du contrat de travail.

Il est vrai que par ce biais, le salarié risque de bénéficier d'une rémunération supérieure à celle qui lui est redue en vertu du contrat de travail dont les effets avaient été provisoirement suspendus.

La Cour ne voit cependant pas, sauf l'hypothèse réservée de la démission dont question ci-dessus, en vertu de quel principe juridique l'employeur, qui n'en fournit d'ailleurs pas, serait en droit de ne pas exécuter l'intégralité des obligations découlant du contrat de travail en raison de l'annulation de la mise à pied et de la suppression de plein droit de ses effets.

La demande de la société tendant à voir enjoindre à l'appelante de verser les fiches du salaire touché auprès de son nouvel employeur est sans objet, A ayant versé les fiches correspondant à la rémunération touchée auprès de la société C. Sa demande tendant encore à la voir enjoindre de verser toute autre pièce qui établirait qu'elle a éventuellement encore touché d'autres revenus (allocations de chômage, revenu d'insertion) est à rejeter faute de préciser les pièces à produire, l'intimée se bornant à émettre des hypothèses.

La demande de l'appelante en ce qu'elle conclut à la condamnation de l'employeur à lui payer les salaires couvrant la période de décembre 2004 à février 2008 est partant fondée à concurrence de la somme de 60.222,60 €.

Il y a lieu de donner acte à l'appelante de la réserve suivante formulée dans le cadre de sa demande en condamnation de l'employeur à lui payer le montant de 60.222, 60 € : *« sous réserves des salaires à échoir à partir du 1er mars 2008 jusqu'au jour du rejet de la demande en résolution voire résiliation du contrat de travail de la concluante, sous réserve des arriérés de salaire redus au titre de l'article L.222-4 du Code du travail ».* Les développements de l'intimée quant à l'irrecevabilité de cette réserve pour être nouvelle en instance d'appel et quant à l'incompétence de la Cour pour connaître de cette demande sont sans objet, l'appelante n'ayant pas formulé de demande, mais s'étant contentée de formuler une réserve dont la Cour n'a à examiner ni la recevabilité, ni le bien- fondé.

La demande de A qui sur base de l'article 589 du NCPC conclut à voir prononcer l'exécution provisoire de la condamnation est sans objet, dès lors que l'arrêt n'est pas susceptible d'un recours suspensif, la base légale invoquée étant par ailleurs erronée.

3. Le dommage moral.

A demande à se voir allouer la somme de 30.000 € à titre de réparation du préjudice moral du fait de la mise à pied abusive et des tracas qu'elle a endurés.

C'est à tort que la société s'oppose à la demande en faisant valoir que l'allocation de cette demande reviendrait à accorder à la salariée des dommages - intérêts pour licenciement abusif, étant donné que la demande n'est pas basée sur l'article L.124-12. (1) du Code du travail, par ailleurs non applicable en l'espèce.

La Cour rappelle que les demandes de A qui viennent se greffer sur le rejet de la demande principale de la société trouvent leur fondement dans l'exécution du contrat de travail qui, suspendu dans ses effets durant la procédure en résolution, doit à nouveau trouver à s'appliquer dans toutes ses dispositions.

Le simple fait pour l'employeur d'avoir, à tort, mis à pied la salariée et introduit une demande en résolution du contrat de travail ne le constitue pas en faute, la salariée restant en défaut d'établir l'intention malveillante ou l'erreur grossière équipollente au dol dans le chef de ce dernier.

Sa demande est partant à rejeter.

4. La déclaration au CCSS et la production des fiches de rémunération.

A conclut à voir condamner la société à déclarer au Centre Commun de la sécurité sociale les rémunérations lui versées pendant la période du 13 mai au 30 novembre 2004 *(note de la Cour : il s'agit de la période durant laquelle l'employeur a versé la rémunération à sa salariée en vertu de l'ordonnance présidentielle du 13 août 2004)* et les fiches de rémunération pour ladite période, le tout endéans la quinzaine de la signification de l'arrêt à intervenir, sous peine d'une astreinte de 500 € par jour de retard.

La demande de la salariée en ce qu'elle tend à voir condamner la société à déclarer au Centre Commun de la sécurité sociale les rémunérations lui versées pendant la période du 13 mai au 30 novembre 2004 n'est pas à adresser à la juridiction du travail non compétente pour en connaître.

Elle est cependant à accueillir en ce qu'elle tend à se voir remettre les fiches de salaire des mois de mai à novembre 2004, l'employeur se contentant de conclure à son rejet et n'ayant pas justifié avoir rempli son obligation légale.

L'astreinte est à fixer à 500 € par jour de retard, le maximum étant plafonné à 10.000 €.

5. Les indemnités de procédure.

Au vu du sort réservé à l'appel et aux dépens, la société intimée n'est pas en droit de se voir accorder une indemnité de procédure.

Il serait par contre inéquitable de laisser à la charge de A l'intégralité des frais non compris dans les dépens qu'elle ne pourra pas récupérer, de sorte que la Cour lui alloue le montant réclamé de 950 €.

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 la mise en état,

statuant au rescisoire,

dit l'appel fondé,

réformant:

annule la mise à pied prononcée le 13 mai 2004 et dit non fondée la demande en résolution du contrat de travail,

dit sans objet la demande en réintégration de A ;

condamne la société anonyme B Luxembourg S.A. à payer à A du chef de la rémunération redue pour les mois de décembre 2004 à février 2008 la somme de 60.222, 60 €, avec les intérêts légaux à courir à partir du 16 janvier 2008 jusqu'à solde ;

dit qu'il n'y a pas lieu d'ordonner l'exécution provisoire de ce volet de la condamnation ;

donne acte à A de ce que sa demande en condamnation dirigée contre son employeur a été faite *« sous réserves des salaires à échoir à partir du 1er mars 2008 jusqu'au jour du rejet de la demande en résolution voire résiliation du contrat de travail de la concluante, sous réserve des arriérés de salaire redus au titre de l'article L.222-4 du Code du travail »* ;

dit non fondée la demande de A en réparation du préjudice moral ;

se déclare incompétente pour connaître de la demande de A en condamnation de la société à déclarer au Centre Commun de la sécurité sociale les rémunérations lui versées pendant la période du 13 mai au 30 novembre 2004 ;

condamne la société anonyme B Luxembourg S.A. à remettre à A dans le délai de trente jours à compter de la signification de l'arrêt les fiches de salaire couvrant la période du 13 mai au 30 novembre 2004, le tout sous peine d'une astreinte de 500 € par jour de retard ;

fixe le montant maximal de l'astreinte à 10.000 € ;

rejette la demande de la société anonyme B Luxembourg S.A. en allocation d'une indemnité de procédure ;

la condamne à payer à A une indemnité de procédure de 950 € ;

fait masse des frais et dépens des deux instances et les impose dans leur intégralité à la société anonyme B Luxembourg S.A. et ordonne la distraction de ceux exposés en instance d'appel au profit de Maître Guy Thomas, avocat constitué, sur ses affirmations de droit.

Lecture du présent arrêt a été faite à la susdite audience par Madame le conseiller Astrid MAAS, en présence de Monsieur le greffier Paul WAGNER.