Exempt - appel en matière de droit du travail.

O R D O N N A N C E

rendue le trente juin deux mille onze en matière de protection de la maternité de la femme au travail article L.337-1 du Code du travail par Madame le président de chambre Monique BETZ, assistée de Monsieur le greffier Paul WAGNER,

sur une requête d'appel déposée le 6 décembre 2010 par la société à responsabilité limitée A, dans une affaire se mouvant

entre :

la société à responsabilité limitée A, établie et ayant son siège social à L-, représentée par son gérant actuellement en fonctions,

demanderesse aux fins d'une requête d'appel déposée le 6 décembre 2010 par Maître Serge BERNARD,

comparant Maître Danielle WAGNER, avocat à la Cour, demeurant à Luxembourg,

et :

B, demeurant à F-,

intimée aux fins de la prédite requête,

comparant Maître Cédric BELLWALD, avocat à la Cour, demeurant à Luxembourg.

Par requête déposée le 23 septembre 2010, B a fait convoquer la s.à r.l. A à comparaître devant le Président du Tribunal du travail pour faire constater la nullité de son licenciement avec effet au 10 septembre 2010.

Par ordonnance rendue le 23 novembre 2010, la nullité du licenciement du 10 septembre 2010 a été constatée et le maintien de B à son poste de travail a été ordonné.

Contre cette ordonnance, la s.à r.l. A a relevé appel par requête déposée le 6 décembre 2010.

B a conclu le 24 août 2010 un contrat de travail à durée indéterminée comportant une clause d'essai. Elle a été licenciée avec préavis par courrier du 10 septembre 2010. Elle affirme qu'elle a envoyé le certificat du 3 septembre 2010 attestant sa grossesse par lettre recommandée du 10 septembre 2010.

En première instance, l'employeur a conclu à la nullité de la requête pour libellé obscur, à défaut d'avoir reçu la copie de la deuxième page de la requête et à défaut d'indication de l'objet et d'un exposé sommaire des moyens.

Le premier juge a rejeté ce moyen au motif que « s'il est vrai que la deuxième page de la requête n'a pas été envoyée à la défenderesse par les soins du greffe, force est de constater que, par l'intermédiaire de son mandataire, la défenderesse aurait pu demander au greffe de lui envoyer la page manquante ».

Le premier juge a encore dit « qu'il ressort de manière non équivoque de la copie de la requête que celle-ci a pour objet de faire déclarer le licenciement intervenu à l'égard de la requérante nul sur base des dispositions y citées, à savoir l'article L.337-1 du code du travail ».

Le premier juge a rejeté le moyen du libellé obscur et il a retenu que pour autant que la défenderesse invoque la nullité pour vice de forme, celle-ci ne saurait être prononcée à défaut par la défenderesse de préciser en quoi cette irrégularité formelle aurait eu pour effet de porter atteinte à ses intérêts.

Le premier juge a encore retenu que B, en agissant en annulation de son licenciement, a intérêt et qualité pour agir.

Dans sa requête d'appel, la s.à r.l. A réitère le moyen du libellé obscur en soutenant que la convocation, où manquerait la deuxième page de la requête, était incompréhensible. Par ailleurs, elle fait valoir que l'objet de la demande et un exposé sommaire des motifs faisaient défaut.

Il est constant en cause que la requête contient deux pages et que le fait qu'une seule page est parvenue à l'appelante n'est pas imputable à l'intimée. Lors de sa comparution à l'audience, elle a pu solliciter la délivrance de la requête en entier, de sorte qu'elle a pu analyser le contenu. La requête est claire et précise quant aux faits exposés et à son objet.

C'est partant à juste titre et pour les motifs que la Cour fait siens que le premier juge a rejeté les moyens de nullité opposés. C'est également à bon droit qu'il a dit que l'intimée a intérêt et qualité pour agir.

Quant au fond, l'employeur fait exposer que la salariée avait un contrat à l'essai et que l'essai n'était pas concluant au bout de 15 jours ce qui l'a amené à résilier le contrat de travail.

Le jour de la notification du licenciement, 10 septembre 2010, B a posté un certificat de grossesse datant du 3 septembre 2010. L'employeur soutient que, du fait que le certificat date du 3 septembre 2010, B savait qu'elle était enceinte au moment de son licenciement. D'après lui, elle connaissait déjà son état au moment de l'embauche et il affirme qu'elle était de mauvaise foi. Ce fait est contesté par l'intimée et reste partant à l'état de pure allégation.

L'article L.337-3 du code du travail prévoit que lorsqu'une femme salariée est liée par un contrat à durée indéterminée comportant une clause d'essai, cette dernière est suspendue à partir du jour de la remise à l'employeur du certificat médical attestant la grossesse jusqu'au début du congé de maternité. La fraction de la période d'essai restant à courir reprend son cours à la fin de la période d'interdiction du licenciement.

L'article L.121-5 qui traite de la période d'essai indique sub (4) que les articles L.337-1 du code du travail à L.337-6 sont applicables au cours de la période d'essai.

Le premier juge a retenu que B a, dans un délai de 8 jours à compter de la signification de son licenciement, justifié auprès de son employeur de son état de grossesse par l'envoi du certificat médical attestant son état, conformément à l'article L.337-1 (1), alinéa 2 du code du travail. Sur base de cette constatation, le premier juge a déclaré nul le licenciement du 10 septembre 2010 et a ordonné le maintien de B à son poste de travail à partir de la même date.

L'appelante soutient que « la disposition légale prévoyant que la période d'essai est suspendue à partir du jour de la remise à l'employeur du certificat médical attestant la grossesse jusqu'au début du congé de maternité n'est pas praticable et contraire à la libre volonté de l'employeur de pouvoir décider suivant ses besoins de service quant à l'aptitude du salarié ».

Elle fait valoir « qu'une loi, ayant pour effet d'imposer à un employeur d'embaucher et de faire travailler contre son gré et sa volonté une salariée inapte bien qu'en état de grossesse dont il ne voulait pas et dont il a résilié le contrat de travail pendant la période d'essai, serait contraire à la liberté d'entreprendre et donc en opposition avec la Constitution, la Convention européenne des droits de l'homme, la Charte sociale européenne et la jurisprudence de la Cour de Justice des Communautés Européennes ».

Ce moyen n'est pas fondé, étant donné que dans le cadre du contrat à l'essai, il n'y a pas interdiction absolue de licenciement de la femme enceinte, mais suspension de la clause d'essai jusqu'au début du congé de maternité. Après cette date, la fraction de la période d'essai restant à courir reprend son cours et l'employeur peut résilier le contrat à l'essai en respectant les délais prévus par la loi.

En l'espèce, l'employeur a fait usage de cette faculté en envoyant une deuxième lettre de licenciement le 17 décembre 2010.

Une disposition analogue est prévue en cas de maladie du salarié pendant la période d'essai où le contrat est également suspendu.

Il s'en suit que l'appelante a mal interprété les dispositions de l'article L.337-3 du code du travail qui ne font pas obstacle au licenciement après la période d'essai.

Le moyen tendant à voir déclarer la nullité du contrat doit également être rejeté pour les mêmes motifs.

Il s'en suit que l'ordonnance entreprise doit être confirmée en ce qu'elle a déclaré nul le licenciement du 10 septembre 2010. B n'a cependant pas réintégré son lieu de travail suite à l'ordonnance intervenue et à l'heure actuelle, elle ne sollicite plus sa réintégration.

Par contre, elle conclut au maintien de sa rémunération à compter du licenciement déclaré irrégulier jusqu'au deuxième licenciement intervenu le 17 décembre 2010. Cette demande ne peut être analysée dans le cadre de la présente instance où la compétence d'attribution de l'article L.337-1, alinéa 5 ne concerne que la demande en nullité du licenciement.

Les deux parties concluent à l'allocation d'une indemnité de procédure. Cette demande de la s.à r.l. A n'est pas fondée, eu égard à l'issue du litige. Celle de B n'est pas non plus fondée à défaut de preuve de l'iniquité prévue à l'article 240 du Nouveau code de procédure civile.

PAR CES MOTIFS:

Nous Monique Betz, président de la huitième chambre de la Cour d'appel, à laquelle sont attribués les appels en matière du droit du travail, siégeant en application de l'article L.337-1 du Code du travail, statuant contradictoirement,

reçoit l'appel ;

le dit non fondé ;

confirme l'ordonnance entreprise ;

rejette les demandes basées sur l'article 240 du Nouveau code de procédure civile ;

condamne la société à responsabilité limitée A à tous les frais et dépens de l'instance.