

Ordonnance N° 22/19 - VIII - Travail

Numéro CAL-2018-01064 du rôle.

Exempt - appel en matière de droit du travail.

ORDONNANCE

rendue le quatorze février deux mille dix-neuf en matière de protection de la femme enceinte et en application de l'article L.337-1 (1) du Code du travail par Lotty PRUSSEN, Président de la chambre de la Cour d'appel à laquelle sont attribués les appels en matière de droit du travail, assisté du greffier Alain BERNARD,

sur une requête d'appel déposée le 29 novembre 2018 par la société à responsabilité limitée **SOC.1.**), dans une affaire se mouvant

entre :

la société à responsabilité limitée SOC.1.), établie et ayant son siège social L-(...), représentée par son gérant,

comparant par Maître Bruno VIER, avocat à la Cour, demeurant à Gonderange,

demanderesse aux termes d'une requête d'appel déposée le 29 novembre 2018 par Maître Bruno VIER,

et :

A.), demeurant à F-(...),

intimée aux fins de la prédite requête,

comparant par Maître Catia DOS SANTOS, avocat à la Cour, demeurant à Luxembourg.

1. La procédure

Par ordonnance du 12 novembre 2018, un juge de paix de Luxembourg, en sa qualité de président du tribunal du travail de Luxembourg, a constaté la nullité du

licenciement que la société à responsabilité limitée **SOC.1.)** (la société **SOC.1.))** a prononcé à l'encontre d'**A.) (A.))** en date du 6 septembre 2018, ordonné le maintien de la salariée au service de la société **SOC.1.)** et l'exécution provisoire de l'ordonnance intervenue et il a condamné la société **SOC.1.)** aux frais et dépens de l'instance.

Par requête déposée au greffe de Cour d'appel le 29 novembre 2018, la société **SOC.1.)** a régulièrement relevé appel de cette décision.

La société **SOC.1.)** conclut, par réformation de l'ordonnance entreprise, à voir constater qu'**A.)** a démissionné avec effet immédiat et de son plein gré à compter du 10 août 2018 et à voir déclarer irrecevable, sinon non fondée sa requête en annulation de son licenciement et en maintien de son contrat de travail et, le cas échéant, sa réintégration.

L'appelante demande encore une indemnité de procédure de 2.000,-EUR et la condamnation de l'intimée aux frais des deux instances avec distraction de ces frais.

A l'appui de son appel, la société **SOC.1.)** relate qu'elle a engagé **A.)** en qualité d'agent d'entretien par contrat de travail à durée indéterminée du 8 janvier 2018 et qu'elle a été informée de l'état de grossesse de la salariée par la remise d'un certificat médical daté au 27 juillet 2018.

Selon l'employeur, à la suite d'un refus de congés demandés par **A.)**, cette dernière ne se serait plus présentée au travail sans pour autant prévenir l'employeur de cette absence et sans autre certificat médical.

Or, cette absence injustifiée serait à assimiler à une démission de la part de la salariée, la société **SOC.1.)** se basant à cet égard sur un arrêt de la Cour d'appel du 27 novembre 2014, (3^e chambre, rôle n° 38707), qui aurait retenu que le fait par un salarié non malade de ne plus travailler pendant des semaines, ferait présumer qu'il y a eu dans son chef la volonté de mettre un terme à sa relation de travail. En l'espèce, la salariée enceinte et partant non malade aurait été absente pendant quatre semaines ce qui prouverait sa volonté claire et non équivoque de mettre fin à sa relation de travail avec la société **SOC.1.)**

L'absence d'**A.)** aurait causé de graves préjudices à la société employeuse en ce que l'attitude non professionnelle et négligente de la salariée aurait nui à l'image et la réputation de l'appelante et causé des problèmes organisationnels. Ce ne serait qu'à la date du 6 septembre 2018 que la société **SOC.1.)** aurait pris la décision de licencier la salariée par souci d'organisation interne et pour officialiser la démission.

La rupture de la relation de travail unilatérale à l'initiative de la salariée, qui pourrait être orale, serait établie en l'espèce par le comportement d'**A.)**, qui ne se serait plus manifestée à partir du 10 août 2018 jusqu'au 6 septembre 2018.

A.) fait relever qu'en raison du comportement de la société **SOC.1.)** qui malgré l'exécution provisoire de l'ordonnance n'aurait rien entrepris, elle se trouverait

dans une situation d'extrême précarité ne bénéficiant d'aucune couverture médicale ce qui serait particulièrement grave en raison de son état de grossesse, l'accouchement étant fixé au 6 mars 2019.

L'intimée relève qu'il ressort des pièces versées en cause que l'employeur était au courant de l'état de grossesse de la salariée depuis la date du 27 juillet 2018 et il aurait requis le rendez-vous auprès du médecin du travail prévu par la loi. Or, le médecin du travail aurait dispensé **A.)** de travail à partir du 9 août 2018 et la salariée serait partie en congé. Elle serait restée en contact avec une dénommée **B.)**, secrétaire et gérante auprès de la société **SOC.1.)**, qu'elle aurait informée de son retour et de ses rendez-vous médicaux en septembre 2018, se déclarant cependant d'accord à effectuer des nettoyages.

Il ne pourrait en conséquence être question d'une démission de la part de la salariée et le licenciement écrit de la part de l'employeur prouverait d'ailleurs le contraire. Or, ce licenciement serait nul et l'intimée demande à se voir allouer une indemnité de 1.000,- EUR, sur base de l'article 6-1 du Code civil, pour procédure abusive et vexatoire, l'employeur ayant fait preuve de mauvaise foi en relevant appel, dès lors qu'il aurait été parfaitement au courant de l'état de grossesse de la salariée et qu'il n'aurait pas respecté la décision d'exécution provisoire.

L'intimée demande également une indemnité de procédure de 1.000,- EUR pour l'instance d'appel, ainsi qu'une indemnité de 5.000,- EUR en réparation du préjudice moral lui causé eu égard au comportement de l'employeur qui l'aurait laissée dans une grande précarité et détresse.

L'appelante réplique en faisant état de sa bonne foi, étant donné qu'elle n'aurait jamais contesté l'état de grossesse de la salariée et qu'elle aurait ignoré l'échange de courriels entre la secrétaire **B.)** et **A.)**.

Il est constant en cause qu'**A.)** a été engagée par la société **SOC.1.)** suivant contrat de travail à durée indéterminée du 8 janvier 2018, comme salariée manuelle en qualité d'agent d'entretien.

Suivant certificat médical du 27 juillet 2018, l'état de grossesse d'**A.)** a été constaté avec une date probable de l'accouchement fixée au 6 mars 2019 et suivant avis du médecin du travail établi à la date du 9 août 2018, ce dernier a accordé à la salariée une dispense de travail. Suivant les pièces versées en cause, la salariée a demandé un congé de 14 jours du 15 au 31 août 2018, congé qui a été refusé.

Il ressort encore des pièces versées en cause que la salariée a été en contact, par courriels, avec la secrétaire, dénommée **B.)**, de la société **SOC.1.)** au début du mois de septembre 2018.

Ces éléments contredisent l'affirmation de l'employeur selon laquelle il y aurait, dans le chef de la salariée, une intention de démissionner en raison de son absence.

D'ailleurs, par lettre recommandée avec accusé de réception du 6 septembre 2018, la société **SOC.1.)** a résilié le contrat de travail la liant à **A.)** pour motif grave

en reprochant à la salariée une absence injustifiée depuis le 10 août 2018. Or, cette lettre dénote dans le chef de la société employeuse l'intention claire et non équivoque de mettre fin de son initiative au contrat de travail et ne constitue pas la constatation, comme le voudrait faire croire l'appelante, de la démission de la salariée à l'initiative de celle-ci.

Tel que retenu à bon droit par la juridiction de première instance, ce licenciement du 6 septembre 2018 est intervenu en violation de l'interdiction de licencier posée par l'article L.337-1 (1) du Code du travail, eu égard à la connaissance par la société employeuse de l'état de grossesse de la salariée, de sorte que les conditions d'application de l'article en question sont remplies en l'espèce.

C'est partant également à bon droit que la nullité du licenciement et le maintien de la salariée dans la fonction qu'elle a occupée auprès de la société **SOC.1.)** avant son licenciement ont été ordonnés et l'ordonnance entreprise est à confirmer.

La demande basée sur l'article 6-1 du Code civil

La société **SOC.1.)** n'ayant usé que du droit lui consenti par la loi de relever appel d'une décision lui faisant grief et une intention malveillante dans son chef n'étant pas établie au vu des éléments du dossier soumis à la Cour, la demande de l'intimée basée sur l'article 6-1 du Code civil est à rejeter.

La demande en réparation du préjudice moral

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 de travail qui relève de la compétence de la juridiction du travail dans sa composition collégiale.

Il s'ensuit que le président de la chambre de la Cour d'appel à laquelle sont attribués les appels en matière de droit du travail est incompétent pour connaître de la demande en réparation du préjudice moral allégué par **A.)**.

Les indemnités de procédure

Au titre de l'article 240 du Nouveau code de procédure civile, l'employeur conclut à l'allocation d'une indemnité de 2.000,- EUR pour l'instance d'appel.

L'employeur n'obtenant pas gain de cause et devant supporter les dépens, sa demande est à rejeter.

Compte tenu des éléments de la cause, il serait inéquitable de laisser à charge d'**A.)** l'entièreté des sommes déboursées par elle et non comprises dans les dépens, de sorte qu'il y a lieu de faire droit à sa demande en obtention d'une indemnité de procédure à concurrence du montant de 1.000,- EUR.

PAR CES MOTIFS :

le Président de la huitième chambre de la Cour d'appel, siégeant en application de l'article L. 337-1 (1) du Code du travail, statuant contradictoirement,

reçoit l'appel de la société à responsabilité limitée **SOC.1.)**,

le dit non fondé,

confirme l'ordonnance entreprise,

se déclare incompétent pour connaître de la demande d'**A.)** en allocation de dommages et intérêts pour préjudice moral,

rejette la demande d'**A.)** basée sur l'article 6-1 du Code civil,

condamne la société à responsabilité limitée **SOC.1.)** à payer à **A.)** une indemnité de procédure d'un montant de 1.000,- EUR pour l'instance d'appel,

rejette la demande de la société à responsabilité limitée **SOC.1.)** basée sur l'article 240 du nouveau code de procédure civile,

condamne la société à responsabilité limitée **SOC.1.)** aux frais et dépens de l'instance d'appel.

La lecture de cette ordonnance a été faite à l'audience publique indiquée ci-dessus par Lotty PRUSSEN, Président de chambre, en présence de M. Alain BERNARD, greffier.