

Texte pseudonymisé

Avertissement: Ce document pseudonymisé a une valeur purement informative. Le document original seul fait foi.

Ordonnance N°135/23 - VIII - Travail

Exempt - appel en matière de droit du travail.

Numéro CAL-2023-00496 du rôle

ORDONNANCE

rendue le dix-neuf octobre deux mille vingt-trois en matière de protection de la femme enceinte et en application de l'article L.337-1 (1) du Code du travail par Elisabeth WEYRICH, Président de la chambre de la Cour d'appel à laquelle sont attribués les appels en matière de droit du travail, assisté du greffier Amra ADROVIC,

sur une requête d'appel déposée le 4 mai 2023 par la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) dans une affaire se mouvant

Entre :

la société à responsabilité limitée SOCIETE1.), établie et ayant son siège social à L-ADRESSE1.), représentée par son gérant actuellement en fonctions, inscrite au Registre du Commerce et des Sociétés de Luxembourg sous le numéro NUMERO1.),

partie appelante, comparant par KLEYR GRASSO, société en commandite simple, représentée par son gérant, la société à responsabilité limitée KLEYR GRASSO GP, représentée aux fins de la présente procédure par Maître Christian JUNGERS, avocat à la Cour, demeurant à Luxembourg

et :

PERSONNE1.), demeurant à L-ADRESSE2.),

partie intimée, comparant par Maître Alban COLSON, avocat à la Cour, demeurant à Luxembourg,

Par requête déposée au greffe de la justice de paix de Luxembourg le 16 mars 2023, PERSONNE1.) a fait convoquer la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) (ci-après la société SOCIETE1.)) devant le président du tribunal du travail de Luxembourg aux fins d'y constater la nullité du licenciement prononcé à son encontre le 3 mars 2023, et d'ordonner son maintien, le cas échéant sa réintégration dans ses fonctions, conformément aux dispositions de l'article L.124-12 (4) du Code du travail, sous peine d'astreinte.

PERSONNE1.) a fait exposer que suivant contrat de travail signé le 30 décembre 2016, elle est entrée au service de la société SOCIETE1.) à partir du 12 juin 2020. Elle a été licenciée le 3 mars 2023 avec effet immédiat. Ce licenciement serait nul, du fait de l'état de grossesse médicalement constaté de la requérante, grossesse dont l'employeur aurait été dûment informé en date du 28 novembre 2022. Le 13 février 2023, l'employeur l'aurait informée qu'il accepte sa demande de congé parental.

Par ordonnance du 20 avril 2023, la présidente du tribunal du travail a déclaré la demande recevable et fondée, a déclaré nulle et non avenue la résiliation du contrat de travail avec effet immédiat intervenue par courrier daté du 3 mars 2023 à l'égard d'PERSONNE1.), a ordonné son maintien au sein de la société SOCIETE1.) sous peine d'une astreinte de 200 € par jour de retard, a condamné la société défenderesse à payer à PERSONNE1.) une indemnité de procédure de 300 € et ordonné l'exécution provisoire de l'ordonnance, nonobstant toutes voies de recours.

Pour statuer ainsi, ledit magistrat a retenu que bien que la salariée n'ait pas disposé d'un permis de travail au moment de son embauche par la société SOCIETE1.) et que son licenciement faisait suite à un contrôle effectué par l'Inspection du Travail et des Mines (ci-après SOCIETE2.)) et à une injonction donnée par cette dernière à l'employeur de cesser immédiatement la relation de travail avec les salariés provenant de pays tiers de l'Union européenne ne disposant pas d'une autorisation de travail délivrée par le Ministère des affaires étrangères, dont PERSONNE1.), il aurait appartenu à l'employeur, au moment d'embaucher la salariée de vérifier qu'elle était titulaire d'un permis de travail. Ledit magistrat a encore relevé que bien que l'employeur ait été au courant de l'état de grossesse de la salariée, il ne se dégage pas du courrier de l'SOCIETE2.) du 3 mars 2023 ordonnant à la société SOCIETE1.) de cesser immédiatement la relation de travail entre parties, que l'employeur ait informé les

inspecteurs de l'SOCIETE2.) que le cas d'PERSONNE1.) était particulier en raison de son état de grossesse. Il a encore relevé que la situation dans laquelle se trouve l'employeur n'est pas comparable à celle de la cessation volontaire d'activité de l'employeur, laquelle peut constituer un cas de rupture du contrat de travail de la femme enceinte, sauf abus de droit caractérisé.

Par requête déposée le 4 mai 2023 au greffe de la Cour d'appel, la société SOCIETE1.) a régulièrement relevé appel de cette ordonnance.

Elle conclut à voir constater, par réformation, qu'une réintégration de l'intimée au sein de la société SOCIETE1.) serait juridiquement impossible en l'absence d'autorisation d'un permis de travail valable. Elle demande, par réformation, à être déchargée de toutes condamnations prononcées contre elle par le magistrat de première instance.

L'appelante reproche audit magistrat de ne pas avoir retenu que dans la mesure où PERSONNE1.), de nationalité serbe, ne disposait d'aucune autorisation de travail, elle se serait trouvée dans une situation illégale. Son emploi aurait par conséquent constitué une « violation de l'interdiction du travail clandestin des ressortissants d'un pays tiers ». Se référant à l'article L.573-4 du Code du travail, l'employeur estime que dans les conditions données, la résiliation du contrat de travail aurait été justifiée. Le magistrat de première instance est critiqué pour ne pas avoir retenu qu'au regard de la situation illégale de la salariée, celle-ci ne saurait se prévaloir de son état de grossesse pour pouvoir bénéficier des dispositions protectrices de l'article L.337-1 du Code du travail. Ces dispositions seraient inapplicables à une salariée provenant d'un pays tiers ne disposant d'aucune autorisation de travail, se trouvant en situation illégale. L'appelante renvoie à un courrier de l'SOCIETE2.) du 3 mars 2023, qui lui aurait enjoint, suite à un contrôle effectué par les inspecteurs de l'SOCIETE2.) auprès de la société SOCIETE1.) de procéder en application des articles L.573-4 et L.614-4 du Code du travail à la résiliation du contrat de travail des salariées ne disposant d'aucune autorisation de travail. L'appelante insiste pour dire qu'elle aurait dû se conformer à l'injonction lui donnée par l'SOCIETE2.) pour ne pas se voir exposer aux mesures et sanctions administratives prévues à l'article L.614-13 du Code du travail. Dans ces conditions, le maintien de la salariée au sein de la société SOCIETE1.) serait impossible. La résiliation du contrat de travail de l'intimée serait en conséquence régulière. La société SOCIETE1.) fait valoir qu'il y aurait lieu de suivre le même raisonnement que dans l'hypothèse d'une cessation d'activité de l'employeur. Dans les deux cas, la poursuite des relations de travail ne serait plus possible. Elle conteste à toutes fins utiles toute responsabilité dans son chef et soutient avoir engagé PERSONNE1.)

par l'intermédiaire de l'ADEM qui n'aurait pas vérifié si la salariée disposait d'un titre de séjour conformément à la loi modifiée du 29 août 2008 sur la libre circulation des personnes et l'immigration. Elle renvoie en outre à une « promesse d'embauche » adressée à l'intimée le 17 mars 2023 aux termes de laquelle elle dit s'engager à embaucher PERSONNE1.) dès qu'elle se trouvera en possession de l'autorisation de travail à délivrer par le Ministère des Affaires étrangères. Elle reproche à l'intimée de ne pas l'avoir contactée en vue d'être réembauchée.

PERSONNE1.) argumente que l'employeur n'aurait pas été en droit de procéder à son licenciement le 3 mars 2023. Bien que la société SOCIETE1.) ait eu connaissance de son état de grossesse, cette information n'aurait pas été communiquée à l'SOCIETE2.). En l'absence de faute grave, PERSONNE1.) estime qu'elle devrait bénéficier des dispositions protectrices de l'article L.337-1(1) du Code du travail et que le licenciement qui lui a été notifié le 3 mars 2023 serait nul et sans effet. Elle estime que l'employeur aurait le cas échéant dû respecter la procédure inscrite à l'article L.337-1(2) relative à la mise à pied immédiate de la femme salariée. Elle donne toutefois à considérer que cette procédure ne serait possible qu'en cas de faute grave de la salariée, hypothèse qui ne serait pas donnée en l'espèce. L'employeur aurait en tout état de cause engagé sa responsabilité pour ne pas avoir vérifié, au moment de l'embauche de sa salariée provenant d'un pays tiers, qu'elle disposait d'une autorisation de travail. Le refus de la société SOCIETE1.) de la maintenir dans les effectifs de la société avec effet rétroactif au 3 mars 2023 lui causerait un préjudice financier important. La promesse d'embauche de la société SOCIETE1.) ne lui permettrait pas de retrouver son travail avec effet rétroactif au 3 mars 2023. Elle ne lui serait d'ailleurs d'aucune utilité, étant donné qu'un l'employeur qui souhaite embaucher du personnel serait obligé d'introduire une déclaration de poste vacant auprès de l'ADEM et suivre la procédure afférente.

L'intimée sollicite la confirmation de l'ordonnance entreprise sauf à préciser que son maintien au sein de la société SOCIETE1.) serait à ordonner avec effet rétroactif au 3 mars 2023. Elle réclame une indemnité de procédure de 1.000 € pour l'instance d'appel.

Appréciation :

L'article L.337-1 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 signification 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 est nul 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.

(...)

(2) Toutefois, en cas de faute grave, l'employeur a la faculté de prononcer la mise à pied immédiate de la femme salariée en attendant la décision définitive de la juridiction du travail sur sa demande en résiliation du contrat de travail.

(...)

(3) L'ordonnance du président de la juridiction du travail est susceptible d'appel dans les mêmes conditions que les jugements rendus par la juridiction du travail; elle est exécutoire par provision, au besoin sur minute et avant l'enregistrement. En cas de licenciement irrégulier non accompagné d'une mise à pied intervenue dans les conditions prévues au paragraphe (2), le président ordonne la réintégration de la femme salariée dans l'entreprise ».

La société SOCIETE1.) ne conteste pas avoir eu connaissance de l'état de grossesse de la salariée au moment du licenciement.

PERSONNE1.) demande à voir constater la nullité du licenciement et de s'y entendre ordonner son maintien auprès de la société SOCIETE1.) avec effet rétroactif au 3 mars 2023.

Il est établi que lors d'un contrôle effectué le 2 mars 2023 par les inspecteurs de l'SOCIETE2.) auprès de la société SOCIETE1.), il a été constaté qu'PERSONNE1.), de nationalité serbe, et ressortissante d'un pays tiers de l'Union Européenne (ci-après SOCIETE3.)), ne disposait d'aucune autorisation de travail, conformément au chapitre 3 de la loi modifiée du 29 août 2008 sur la libre circulation des

personnes et l'immigration. La situation d'emploi d'PERSONNE1.) était par conséquent illicite.

Aux termes de l'article L.573-4 du Code du travail, « *la cessation des travaux illégaux est prononcée dans tous les cas prévus par les articles L.571-1, L.571-2 et L.572-1* ». L'article L.572-1 du Code du travail dispose que « *l'emploi de ressortissants de pays tiers en séjour irrégulier est interdit* ». Bien que la société SOCIETE1.) ne justifie pas avoir informé l'SOCIETE2.) de l'état de grossesse d'PERSONNE1.), ni l'article L.573-4, ni l'article L.572-1 du Code du travail ne prévoient des exceptions pour les femmes enceintes se trouvant en situation d'emploi illicite.

La situation d'PERSONNE1.) ayant été irrégulière au regard de la législation précitée sur la libre circulation des personnes et l'immigration et les dispositions précitées du Code du travail, l'appelante fait valoir à juste titre que la relation de travail entre parties, telle que réclamée par la partie intimée ne peut plus être maintenue. Au regard de la situation d'emploi illicite d'PERSONNE1.), l'employeur n'était pas tenu de recourir à la mise à pied prévue par l'article L.337-1 (2) qui ne se conçoit qu'en cas de faute grave de la salariée, hypothèse qui n'est pas donnée en l'espèce.

L'argumentation d'PERSONNE1.) aux termes de laquelle l'employeur aurait engagé sa responsabilité pour ne pas avoir vérifié au moment de son embauche qu'elle disposait d'une autorisation de séjour en vue d'une activité salariée est à écarter, la compétence présidentielle de l'article L.337-1(1) du Code du travail se limitant à la constatation de la nullité de la résiliation et à la question du maintien ou de la réintégration auprès de l'employeur. Le président de la juridiction statuant seul n'est pas non plus compétent pour se prononcer sur les éventuels dommages subis par PERSONNE1.) du fait de la résiliation des relations de travail entre parties.

PERSONNE1.) n'ayant pas été pourvue d'un titre de séjour valable l'autorisant à travailler, elle se trouvait en situation d'emploi illicite, de sorte que la société SOCIETE1.) devait procéder à la résiliation du contrat de travail pour se conformer aux exigences des articles L.573-4 et L.614-4 du Code du travail.

L'irrégularité de la situation de la salariée constituant une cause objective justifiant la rupture du contrat de travail, c'est à tort que le président du tribunal du travail a ordonné le maintien de la salariée auprès de la société SOCIETE1.).

Au regard des considérations qui précèdent, par réformation de l'ordonnance entreprise, la demande d'Ilma MANIC est à déclarer non

fondée. Il en est de même de sa demande en allocation d'une indemnité de procédure pour la première instance.

La société SOCIETE1.) est en conséquence à décharger de toutes les condamnations prononcées contre elles.

Au vu de l'issue du litige, la demande d'PERSONNE1.) en allocation d'une indemnité de procédure pour l'instance d'appel est également à rejeter.

PAR CES MOTIFS

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

reçoit l'appel,

le dit fondé,

réformant l'ordonnance entreprise,

dit non fondée la demande d'PERSONNE1.) tendant à voir déclarer nulle et non avenue la résiliation du contrat de travail avec effet immédiat intervenue par courrier du 3 mars 2023,

dit non fondée la demande d'PERSONNE1.) tendant à voir ordonner son maintien avec effet rétroactif au 3 mars 2023 au sein de la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) sous peine d'astreinte,

décharge la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) de toutes condamnations prononcées contre elle par le magistrat de première instance,

dit non fondée la demande d'PERSONNE1.) en allocation d'une indemnité de procédure pour l'instance d'appel,

condamne PERSONNE1.) aux frais et dépens des deux instances.