

INFOS JURIDIQUES

Flash sur le Droit du Travail

Publication mensuelle éditée par la CSL

Nr 4/10

Avril 2010

- 1) Protection contre le licenciement du délégué du personnel ou liberté du commerce et de l'industrie : quel principe prime ? page 2

- 2) Le contrat de travail d'une femme enceinte peut être résilié lorsque son employeur cesse définitivement son activité. page 5

- 3) Le salarié jouit-il des droits d'auteur pour les pages internet qu'il a créées pour son employeur ? page 7



CHAMBRE DES SALAIRES
LUXEMBOURG

18, rue Auguste Lumière L-1950 Luxembourg
B.P. 1263 L-1012 Luxembourg
T +352 48 86 16 1 F +352 48 06 14
www.csl.lu csl@csl.lu

1. Protection contre le licenciement du délégué du personnel ou liberté du commerce et de l'industrie : quel principe prime?

Arrêt du 26 mars 2010 de la Cour constitutionnelle, numéro 56 du registre

Faits

Par contrat conclu le 24 octobre 1994, pour une durée indéterminée, un salarié, Monsieur A, a été engagé en qualité de chauffeur de poids lourds exclusivement, ou pour « toute autre qualité que la société pourra lui assigner au fil du temps » par la société de transport B exerçant principalement l'activité le transport de marchandises par route, et subsidiairement, des activités diverses telles que l'entreposage de marchandises, de gestion administrative, etc.. Le 2 novembre 1994, le salarié a été affecté exclusivement au transport de marchandises par route.

En date du 12 novembre 2008, le salarié a été élu délégué du personnel de la société et a donc commencé à bénéficier de la protection prévue à **l'article L. 415-11 (1) du Code du travail**. En effet, cet article organise la protection contre le licenciement des délégués du personnel, ce depuis le dépôt de la candidature du futur délégué jusqu'à 6 mois après la fin de son mandat.

Cependant, le 25 mars 2009, par courrier recommandé, Monsieur A a été licencié avec un préavis de six mois par son employeur, en raison de la cessation définitive (dès décembre 2008) de l'activité de transport de marchandises de la société. Néanmoins, les activités subsidiaires de la société n'ont pas cessé.

Procédure devant le Tribunal du travail

Par requête déposée devant le Président du Tribunal du travail de Luxembourg en date du 2 avril 2009, Monsieur A a demandé à la Cour de déclarer son licenciement nul sur base de **l'article L. 415-11 (1) du Code du travail**, d'ordonner son maintien, sinon sa réintégration au sein de la société B.

Le juge de première instance a retenu que, même si la société B a cessé l'activité de transport de marchandises par route, elle n'a cependant pas cessé ses autres activités [telle que l'entreposage de marchandise, l'export, la gestion administrative, etc.] et n'a pas été mise en liquidation, de sorte que la continuation des relations de travail n'est pas devenue matériellement impossible. Il en déduit que la société aurait dû réaffecter Monsieur A à une autre activité au sein même de l'entreprise, puisque même si le travailleur a été engagé en qualité de chauffeur de poids lourds, son contrat de travail offre la possibilité à l'employeur d'affecter le travailleur à une autre activité. Le Président du tribunal du travail a par conséquent répondu favorablement à la requête du salarié en prononçant la nullité de son licenciement et en ordonnant son maintien au sein de la société B.

Procédure devant la Cour d'appel

Le 25 août 2009, la société B a interjeté appel devant le Président de la Cour d'appel pour voir déclarer non fondées les demandes en nullité du licenciement et en maintien du salarié dans la société.

Tout d'abord, l'employeur avance l'argument selon lequel la protection légale des délégués du personnel, organisé par le Code du travail, ne prime pas les principes constitutionnels d'égalité :

- **Art. 10bis.** (1) Les Luxembourgeois sont égaux devant la loi.
(2) Ils sont admissibles à tous les emplois publics, civils et militaires; la loi détermine l'admissibilité des non-Luxembourgeois à ces emplois.»

- **Art. 11 (6)** La liberté du commerce et de l'industrie, l'exercice de la profession libérale et du travail agricole sont garantis, sauf les restrictions à établir par la loi.

En effet, **la protection des délégués du personnel** ne doit pas engendrer une discrimination en favorisant les membres des délégations par rapport aux salariés ne disposant pas de ladite protection. Ensuite, selon l'employeur, cette protection ne doit pas violer le principe de la liberté d'entreprendre de l'employeur fondant le pouvoir de direction du chef d'entreprise. Enfin, l'employeur précise que l'obligation qui lui incombe de réaffecter le salarié protégé à un autre poste de travail dans l'entreprise n'est pas justifiée en l'absence de base légale prévoyant une telle obligation, en raison du fait qu'il est le seul à pouvoir prendre les décisions susceptibles de ne pas mettre en péril la survie de l'entreprise et de l'impossibilité pour l'employeur de modifier les conditions de travail du salarié protégé.

Concernant tout d'abord le caractère discriminatoire dont pourraient souffrir les salariés ne bénéficiant pas de la protection accordée au délégué du personnel, la Cour rejette cet argument dénué de tout fondement.

Quant au respect du principe constitutionnel qui garantit la liberté du commerce et de l'industrie, la Cour considère que, même si le Code du travail institue une protection absolue du délégué contre le licenciement durant l'exercice de son mandat (sauf exceptions telles la faute grave, etc.), cette protection se trouve en conflit avec le pouvoir de direction de l'employeur qui est maître d'organiser, respectivement de restructurer, son entreprise, notamment au moyen de suppressions d'emplois liées à des nécessités économiques.

Dès lors, avant de statuer, la Cour d'appel soumet à la Cour constitutionnelle la question préjudicielle suivante :

« L'article L.415-11 (1) du Code du travail en ce qu'il interdit à l'employeur de licencier le délégué du personnel durant son mandat, le mettant ainsi à l'abri de toute mesure de réduction du personnel notamment en cas de suppression totale d'une branche de l'activité de l'entreprise à laquelle il est affecté, est-il conforme à l'article 11 (6) de la Constitution garantissant la liberté du commerce et de l'industrie ? »

Position de la Cour constitutionnelle

Lors des débats, la Cour constitutionnelle a retenu que, dans l'hypothèse visée par la question préjudicielle où seule une branche d'activité de l'entreprise, fût-elle la branche principale, est supprimée par l'employeur pour des raisons économiques et où il y a dès lors, corrélativement, maintien d'autres activités de l'entreprise avec maintien de salariés autres que les délégués du personnel, justifiant la représentation par les délégués, l'équilibre existant entre le principe constitutionnel garantissant la liberté du commerce et de l'industrie et la protection contre un licenciement avec préavis des délégués n'est pas rompu.

En résumé, la Cour constitutionnelle considère que la protection contre le licenciement, dont peuvent bénéficier les membres des délégations du personnel, n'est pas contraire au principe de liberté du commerce et de l'industrie institué par la Constitution. La décision d'un employeur de supprimer une branche de ses activités ne fait pas tomber la protection contre le licenciement des salariés délégués du personnel de la branche concernée. Dans le cas d'espèce, la Cour d'appel devra tenir compte de la décision de la Cour constitutionnelle pour prononcer son jugement.

La CSL se tiendra donc informée de l'évolution du dossier.



2. Le contrat de travail d'une femme enceinte peut être résilié lorsque son employeur cesse définitivement son activité

Ordonnance du 15 octobre 2009 du Président de la troisième chambre de la Cour d'appel

Faits

Madame A était au service de la société commerciale B, en qualité de directrice de magasin, jusqu'au 29 juin 2009, date de la résiliation de son contrat de travail avec préavis pour raisons économiques, suite à la cessation définitive de l'activité commerciale de B. Cependant, salariée enceinte, Madame A était protégée par les dispositions du Code du travail instituant la protection contre le licenciement avec préavis des « personnes enceintes, accouchées et allaitantes ».

Par requête déposée le 14 juillet 2009 au greffe du tribunal du travail, Madame A a fait convoquer son employeur devant le Président du tribunal du travail aux fins de voir déclarer la nullité de son licenciement, sur la base des dites dispositions légales organisant la protection contre le licenciement des femmes enceintes.

Par ordonnance du 7 août 2009, le Président du tribunal du travail a fait droit à la demande de Madame A en déclarant la nullité du licenciement, entraînant ainsi la réintégration de la salariée dans l'entreprise. Le 16 septembre 2009, la société B a fait appel de la décision rendue en première instance.

Les arguments de l'employeur

La société B expose que le motif pour lequel elle a mis fin au contrat de travail conclu avec Madame A tient à des raisons d'ordre économique, et notamment à la cessation de l'exploitation commerciale du magasin.

L'employeur admet que dans la lettre de licenciement du 29 juin 2009, adressée à tous les salariés, il avait envisagé la possibilité qu'un repreneur continue l'exploitation, mais que cet espoir ne s'est pas concrétisé de sorte que la société a dû fermer.

Les arguments de la salariée

Madame A ne conteste pas formellement la cessation du commerce, mais la salariée exprime le souhait de sauvegarder tous les droits que la loi lui reconnaît en tant que femme enceinte.

Le raisonnement de la Cour d'appel

Suivant les dispositions du Code du travail, la Cour a constaté que lesdites dispositions instituant la protection contre le licenciement des femmes enceintes, accouchées et allaitantes, ne règlent pas les conditions de la fermeture volontaire de l'entreprise par l'employeur, contrairement à

l'hypothèse de la cessation des affaires « par suite de décès, d'incapacité physique ou de déclaration en état de faillite de l'employeur ».

Cependant, obliger un employeur à maintenir son activité commerciale en raison d'une salariée en état de grossesse, et dans l'intérêt exclusif de cette dernière, mettrait des restrictions inadmissibles à la faculté de l'employeur de pouvoir décider de l'avenir de son entreprise. Les obligations contractuelles que l'employeur a prises envers ses salariés en les engageant ne peuvent en aucun cas être dénaturées de façon à entraver définitivement la liberté d'établissement reconnue à tout entrepreneur, en faisant dépendre l'avenir de son entreprise des décisions, bien que légitime, de ses employés.

Dès lors, **la Cour a considéré que, même en l'absence d'une disposition expresse, l'employeur qui a pris la décision légitime de cesser toute activité commerciale ne peut être obligé de continuer son entreprise dans le seul intérêt d'une salariée en état de grossesse et dans l'intérêt exclusif de cette dernière.**

Ainsi, par son ordonnance rendue le 15 octobre 2009, le Président a statué en faveur de l'employeur en réformant la décision prononcée par le magistrat de première instance.

Remarques relatifs à l'arrêt de la Cour constitutionnelle objet de l'exposé numéro 1. ci-dessus et à l'ordonnance de la Cour d'appel

A la lecture des deux arrêts objets des exposés 1 et 2 de la présente édition et sans vouloir préjudicier au résultat de l'affaire pendante (qui doit sous peu être tranchée par la Cour d'appel suite à l'arrêt de la Cour constitutionnelle), l'on constate que la protection contre le licenciement du délégué du personnel pourrait, le cas échéant, primer la cessation de l'activité décidée par l'employeur si celle-ci n'affecte qu'une partie de son entreprise. En effet, dans cette hypothèse, le contrat de travail du délégué du personnel serait maintenu, et ce dernier bénéficierait d'une réaffectation à un autre poste (dans la partie de l'entreprise qui n'est pas concernée par la décision de fermeture).

Ce raisonnement serait-il transposable mutatis mutandis à la femme enceinte, pour le cas où celle-ci serait confrontée à une décision de cessation partielle d'activité de l'employeur ?

Telle solution n'est-elle envisageable que si le contrat de travail du salarié en cause contient une clause expresse relative à une autre affectation ?

Ces questions restent à trancher par les juridictions, éventuellement aussi par la Cour constitutionnelle au regard du principe d'égalité de tous les citoyens devant la loi.

3. Le salarié jouit-il des droits d'auteur pour les pages internet qu'il a créées pour son employeur ?

Arrêt du 25 février 2010 de la Cour d'appel, 3^{ème} chambre sociale, numéro 32514 du rôle

Faits

Depuis le 1^{er} septembre 2004, Madame A était au service de la société B en qualité d'assistante de direction. Son contrat a toutefois pris fin le 28 février 2006, suite à un licenciement avec préavis pour raisons économiques, en date du 29 décembre 2005. Le 23 janvier 2006, Madame A a été dispensée de travailler pendant le préavis.

Cependant, suite à un entretien téléphonique du 10 février 2006, Madame A « a admis sans hésitation avoir enlevé les pages internet vendues par la société B et avoir mis les anciennes pages de nouveau en service, en argumentant que ces pages lui appartenaient ». Ainsi, le 14 février 2006, Madame A a fait l'objet d'un licenciement avec effet immédiat, au motif « de la suppression par elle (Madame A) des pages internet qu'elle avait créées et qui étaient vendues par la société B ».

Remarque

La période de préavis laisse intacte la relation de travail. Chaque partie doit donc respecter ses obligations contractuelles. De ce fait, si pendant la durée du préavis le travailleur (continuant à travailler ou dispensé de travail) commet une faute grave, le contrat de travail peut être résilié immédiatement et définitivement.

Procédure devant le Tribunal du travail

Par requête adressée au Tribunal du travail de Luxembourg le 27 mars 2006, Madame A a demandé au tribunal, d'une part, de déclarer le caractère abusif des deux licenciements datés respectivement du 29 décembre 2005 et du 14 février 2006 et, d'autre part, elle a réclamé le paiement de sommes diverses en réparation des préjudices matériel et moral subis.

Afin d'examiner au mieux les deux licenciements, le tribunal a tout d'abord considéré qu'en présence de deux licenciements, l'un avec préavis et l'autre avec effet immédiat, il fallait analyser la régularité du licenciement avec effet immédiat, puisque c'est ce licenciement qui a mis définitivement un terme aux relations de travail.

Concernant la régularité du licenciement, le tribunal a retenu deux éléments. Premièrement, par l'application de la législation sur les droits d'auteur, les droits voisins et les bases de données, la Cour a qualifié l'employeur de propriétaire des pages internet litigieuses. Deuxièmement, le tribunal a retenu que le fait pour l'auteur (Madame A) de supprimer les pages internet pouvait constituer une faute grave justifiant la résiliation du contrat de travail.



Ainsi, dans son jugement, le tribunal a retenu que la faute invoquée à la base de ce licenciement est une faute suffisamment grave justifiant le congédiement sans préavis et a admis l'employeur à faire entendre des témoins afin de vérifier que la salariée avait bien commis cette faute. Dans l'affirmative, le licenciement serait alors fondé.

De ce jugement, Madame A a relevé appel auprès de la Cour d'appel.

Procédure devant la Cour d'appel

La Cour a considéré que c'est à bon droit que les premiers juges ont décidé d'examiner uniquement le bien-fondé du licenciement avec effet immédiat, puisque c'est ce licenciement qui a définitivement mis fin aux relations de travail sans pour autant que ce dernier ne remplace ou ne supprime le licenciement avec préavis.

Quant au licenciement avec effet immédiat notifié le 14 février 2006, l'appelante a émis divers arguments. Dans un premier temps, elle a considéré que les pages internet litigieuses n'étaient en aucun cas la propriété de l'employeur puisque, selon elle, elle serait toujours restée la seule propriétaire de ces pages.

Dans un deuxième temps, Madame A a reproché aux juges de première instance d'avoir retenu que le fait de supprimer les pages internet pouvait constituer une faute grave, alors que la création desdites pages internet, par A, ne rentrait pas dans le cadre de l'exécution de son contrat de travail, celles-ci ayant été créées en dehors des heures de travail.

Selon **les dispositions applicables aux droits d'auteur, lorsqu'un programme d'ordinateur est créé par un salarié dans l'exercice de ses fonctions ou d'après les instructions de son employeur, seul l'employeur est habilité à exercer tous les droits patrimoniaux afférents au programme d'ordinateur ainsi créé, sauf si le contrat de travail en dispose autrement.** Ainsi, la Cour a retenu que même à supposer que les pages internet litigieuses aient été créées par le travailleur en dehors des heures de travail, il paraît inconcevable que le travailleur l'ait fait de sa propre et seule initiative et dans son intérêt strictement privé ou personnel. De plus, le fait que ces pages internet aient été mises à la disposition de l'employeur prouve que ces pages ont, certes, été créées par le travailleur, mais dans l'exercice de ses fonctions de salarié employé et dans l'intérêt commercial de l'employeur, de sorte que l'employeur en est l'unique propriétaire (sauf si le contrat de travail en dispose autrement). La Cour d'appel a donc suivi le raisonnement du Tribunal du travail qui avait considéré que l'employeur était seul propriétaire des pages internet litigieuses et que Madame A n'était donc pas autorisée à supprimer lesdites pages dont les droits patrimoniaux reviennent à son employeur.

De plus, la Cour d'appel a souligné que l'attitude de Madame A constitue une violation des obligations découlant du contrat de travail. En effet, le contrat de travail comme tout contrat doit s'exécuter de bonne foi, ce qui implique dans le chef du salarié une **obligation de loyauté, de fidélité ou de correction à l'égard de son employeur**, obligations qui **perdurent même pendant la période de préavis ainsi qu'en cas de dispense de travail** accordée au salarié, comme en l'espèce. Donc, à supposer établi que Madame A ait supprimé volontairement et à l'insu de son employeur les pages internet dont elle n'est pas propriétaire, la faute grave justifiant son licenciement sans préavis serait fondée.

Ainsi, par son arrêt du 25 février 2010, la Cour d'appel a confirmé le jugement du tribunal du travail ayant ordonné l'audition de témoins.