

INFOS JURIDIQUES

Flash sur le Droit du Travail

Publication mensuelle éditée par la CSL

Nr 2/10 Février 2010

1. Convention collective - sanction disciplinaire – disposition plus favorable au salarié – non – modification substantielle du contrat de travail – oui

Si le contrat collectif des ouvriers de l'Etat réglemente la procédure à suivre en cas de sanctions disciplinaires, il ne saurait écarter les dispositions du Code du travail édictées en faveur des salariés notamment en cas de licenciement ou de modification d'une clause essentielle du contrat de travail (Trib.Trav.25 janvier 2010 no 316/2010)

Faits

Par requête déposée au greffe en date du 16 juin 2008, la salariée A a fait convoquer son employeur B devant le Tribunal du travail de ce siège pour voir annuler une décision en matière disciplinaire ayant consisté en la « rétrogradation pour la durée d'un an » prise à son égard en date du 27 mars 2008 et pour la voir réintégrer à son rang occupé en dernier lieu. A titre subsidiaire, il est demandé au tribunal de prononcer une sanction disciplinaire moins grave.

A l'appui de sa demande, la salariée fait valoir qu'en date du 11 février 2008, elle a reçu notification d'un courrier du chef de l'inspection centrale de l'entreprise B la convoquant à une entrevue par-devant l'inspecteur-auditeur, en présence de son supérieur hiérarchique, pour être entendue sur les reproches suivants, à savoir :

- propos désobligeants et inconvenants envers des collègues de travail
- affichage de tendances xénophobes
- pressions exercées sur des collègues de travail.

La requérante se serait présentée à l'entrevue fixée au 10 mars 2008.



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

En date du 27 mars 2008, elle aurait reçu notification de la décision suivante de la part de B:

« DECISION

Le Comité de Direction,

Vu le rapport de l'instruction disciplinaire du 14 mars 2008 engagée à l'égard de A ;

Considérant que A s'est rendue coupable de propos désobligeants et inconvenants envers quatre collègues de travail ;

Considérant que A a été entendue en présence du représentant du président de la délégation ouvrière, conformément à l'article 37 du contrat collectif des ouvriers de l'Etat ;

Considérant que les manquements de A sont à qualifier d'infractions à l'article 5 du contrat collectif des ouvriers de l'Etat ;

Considérant que B ne saurait en aucun cas tolérer, sans compromettre sa bonne renommée et ses intérêts publics, de pareils écarts de conduite ;

Faisant application de l'article 37 sub 3.e du contrat prémentionné ;

d é c i d e

La sanction disciplinaire de la rétrogradation pour la durée d'une année, est infligée à A pour réprimer le comportement irrégulier spécifié ci-avant.

Le Comité de Direction »

Procédure devant le Tribunal du travail

1. Arguments de la salariée A (requérante)

En date du 9 juin 2008, la requérante a déposé un recours en réformation, sinon en annulation contre la décision du 27 mars 2008 devant le Tribunal administratif. Par jugement du 4 mars 2009, le Tribunal administratif s'est déclaré incompétent *ratione materiae* pour connaître du recours.

La requérante fait plaider qu'elle a le statut d'ouvrière de l'Etat et que sa relation de travail avec B est régie par le contrat collectif des ouvriers d'Etat qui, en son article 37, prévoit une procédure disciplinaire différente de celle régissant les fonctionnaires de l'Etat et les agents de l'entreprise B relevant du statut général des fonctionnaires de l'Etat.

La sanction appliquée en l'espèce serait celle prévue à l'article 37 point 3 e) « *zeitweilige Einstufung in eine niedrigere Lohngruppe* ».



La requérante fait valoir, à titre principal, qu'en l'espèce, le point 6 de l'article 37, prévoyant que les sanctions prévues sub a) à f) sont prononcées par le « Ministre compétent » après consultation du Président de la Délégation Ouvrière, respectivement son représentant ou un représentant de l'un des syndicats contractants, n'a pas été respecté. La décision, prononcée non pas par le Ministre compétent, mais par le Comité de Direction de l'entreprise B, organe incompétent, serait partant à annuler.

A titre subsidiaire, au cas où il serait décidé que les dispositions du titre 6 de la loi du 10 août 1992 portant création de l'entreprise B étaient applicables, la sanction disciplinaire constituant une amende dépassant les deux dixièmes d'une mensualité brute de traitement de base, serait nulle en raison du non-respect de l'article 35 c) de la loi visée, le comité de direction n'ayant pas demandé l'avis de la commission disciplinaire.

A titre plus subsidiaire, pour le cas où il serait jugé que le comité de direction pourrait se substituer au ministre compétent dans le cadre de l'application de l'article 37 du contrat collectif des ouvriers de l'Etat, la mesure disciplinaire prononcée serait encore nulle en raison de l'absence de consultation du Président de la Délégation Ouvrière, de son représentant ou d'un représentant de l'un des syndicats contractants.

La partie requérante fait encore valoir que la décision du 27 mars 2008 est formulée en des termes vagues. Le libellé imprécis de cette décision mettrait la requérante dans l'impossibilité de prendre position par rapport aux reproches lui adressés, lésant ainsi les droits de la défense.

A titre plus subsidiaire, la partie requérante demande au tribunal de constater que la mesure disciplinaire prononcée était disproportionnée par rapport à la gravité des faits lui imputés.

A l'audience, la partie requérante demande à titre de dernière subsidiarité, pour le cas où ses demandes en annulation ou en réformation de la mesure disciplinaire seraient déclarées irrecevables, au tribunal de condamner la partie défenderesse au montant de 4.000 euros à titre de dommages et intérêts, sinon de lui donner acte de ce qu'elle se réserve le droit de réclamer ultérieurement indemnisation dudit montant correspondant à la perte de salaires consécutive à la prise de la sanction disciplinaire illégale.

La requérante demande finalement la condamnation de la partie défenderesse au paiement d'une indemnité de procédure de l'ordre de 2.500.- euros.

La requête, régulière en la forme, est recevable à cet égard.

2. Arguments de l'employeur B (défendeur)

La partie défenderesse s'oppose à la demande de la requérante.

Elle fait valoir que la décision a été prise conformément aux dispositions de l'article 24 de la loi du 10 août 1992 portant création de l'entreprise B et à l'article 37 du contrat collectif des ouvriers de l'Etat. En application de l'article 24, paragraphe 2 de la loi du 10 août 1992, suivant lequel « *Les attributions dévolues au Grand-Duc, au Gouvernement en conseil, au Gouvernement, aux ministres ou à l'autorité investie du pouvoir de nomination par les lois applicables aux fonctionnaires, employés et ouvriers de l'Etat sont exercées, pour les agents de l'entreprise, par le comité.* », le comité de direction de l'entreprise B serait compétent pour prendre les mesures disciplinaires à l'égard d'agents de l'entreprise B. La notion d'« agents de l'entreprise » inclurait les ouvriers de l'Etat en vertu de l'article 24, paragraphe 1er, alinéa 2 de la loi prémentionnée.

La décision disciplinaire du 27 mars 2008 serait par ailleurs fondée sur de justes motifs. Cette décision constituerait une décision administrative et n'aurait pas besoin de comporter, dans son texte, les motifs précis à sa base. Lesdits motifs résulteraient d'ailleurs clairement du dossier disciplinaire établi à l'égard de la requérante.

A titre subsidiaire et à toutes fins utiles, la partie défenderesse offre en preuve les faits pour étayer la réalité des motifs à la base de la décision de rétrogradation prise .

Au cas où le tribunal estimait néanmoins que la mesure disciplinaire était illégale, mais qu'il n'y avait pas lieu de l'annuler ou de la réformer, elle demande au tribunal de déclarer irrecevable la demande en indemnisation formulée à titre subsidiaire par la partie requérante à l'audience du 24 juin 2009, cette demande constituant une demande nouvelle.

3. Raisonnement du Tribunal du travail

Quant à la compétence du Tribunal du travail

Tel que l'a souligné le Tribunal administratif dans son jugement du 4 mars 2009, A se trouve liée par un contrat de louage de service à son employeur en qualité d'ouvrière.

En vertu de l'article 25 du Nouveau code de procédure civile, le tribunal du travail est, dès lors, compétent pour connaître du litige opposant la requérante à l'entreprise B.

Quant au droit applicable

A étant liée par un contrat de travail à l'entreprise B, les dispositions du Code du travail s'appliquent à la relation de travail en cause.

La relation de travail est également régie par le contrat collectif des ouvriers de l'Etat qui, dans son article 37, traite des sanctions disciplinaires.

Selon l'article L.121-3 du Code du travail, les parties au contrat de travail peuvent déroger aux dispositions prévues au Code du travail dans un sens plus favorable au salarié.

Il est d'ailleurs intéressant de noter, en l'espèce, que le principe suivant lequel les parties ne peuvent déroger aux dispositions légales relatives au contrat de travail que dans un sens plus favorable au salarié est rappelé à l'article 8 du contrat de louage de services intervenu entre parties le 7 octobre 1977, versé en cause par la partie défenderesse :

« Le présent contrat est régi par les dispositions légales prévues en matière de contrats de louage de services des ouvriers à moins que des stipulations plus favorables ne soient prévues par le contrat collectif des ouvriers de l'Etat. »

Il faut déduire de ce qui précède que si le contrat collectif des ouvriers de l'Etat régit la procédure à suivre en cas de sanctions disciplinaires, il ne saurait écarter les dispositions du Code du travail édictées en faveur des salariés notamment en cas de licenciement ou de modification d'une clause essentielle du contrat de travail.

Quant à la nullité de la sanction prise à l'égard de A

En l'espèce, la rétrogradation de la requérante prononcée en application de l'article 37 du contrat collectif des ouvriers de l'Etat constitue une modification avec effet immédiat d'une clause essentielle du contrat de travail en défaveur de la salariée, dans la mesure où elle a pour but de réduire son salaire pendant la durée d'une année.

L'employeur aurait, dès lors, parallèlement à la procédure prévue à l'article 37 du contrat collectif des ouvriers de l'Etat, dû respecter les dispositions de l'article L.121-7 du Code du travail, suivant lequel

« Toute modification en défaveur du salarié portant sur une clause essentielle du contrat de travail doit, sous peine de nullité, être notifiée au salarié dans les formes et délais visés aux articles L. 124-2¹ et L. 124-3² et indiquer la date à laquelle elle sort ses effets. Dans ce cas, le salarié peut demander à l'employeur les motifs de la modification et l'employeur est tenu d'énoncer ces motifs dans les formes et délais prévus à l'article L. 124-5.

¹ L'employeur qui envisage de licencier un salarié doit d'abord le convoquer à un entretien préalable si l'entreprise compte plus de 150 salariés.

² Le délai de préavis à respecter par l'employeur est le même qu'en cas de licenciement.

La modification immédiate pour motif grave doit être notifiée au salarié, sous peine de nullité, dans les formes et délais prévus aux articles L. 124-2 et L. 124-10³.

La résiliation du contrat de travail découlant du refus du salarié d'accepter la modification lui notifiée constitue un licenciement susceptible du recours judiciaire visé à l'article L. 124-11⁴.

Les dispositions du présent article ne s'appliquent pas en cas de reclassement interne au sens du livre V, titre V, relatif à l'emploi des travailleurs incapables d'exercer leur dernier poste de travail. »

L'article L.124-10 (3) du Code du travail prévoit que

« La notification de la résiliation immédiate pour motif grave doit être effectuée au moyen d'une lettre recommandée à la poste énonçant avec précision le ou les motifs reprochés au salarié et les circonstances qui sont de nature à leur attribuer le caractère d'un motif grave. Toutefois, la signature apposée par le salarié sur le double de la lettre de licenciement vaut accusé de réception de la notification. A défaut de motivation écrite, le licenciement est abusif.

Le licenciement immédiat du salarié pour motif grave doit être précédé de l'entretien préalable visé à l'article L. 124-2-dans les cas où la loi le rend obligatoire. »

Il faut déduire de la combinaison des termes des articles L.121-7 et L.124-10 du Code du travail, que la décision portant modification avec effet immédiat d'une clause essentielle du contrat de travail en défaveur d'un salarié notifiée à ce dernier doit énoncer avec précision les motifs à sa base. Si l'employeur occupe au moins 150 salariés, il doit en outre respecter la procédure de l'entretien préalable prévue à l'article L.124-2 du Code du travail.

En l'espèce, la décision du 27 mars 2008, remise à A contre accusé de réception, énonce que la salariée « *s'est rendue coupable de propos désobligeants et inconvenants envers quatre collègues de travail* ». Il est question de « *manquements* » et « *d'écarts de conduite* » constitutifs d' « *infractions à l'article 5 du contrat collectif des ouvriers de l'Etat* ».

Force est de constater que les termes employés dans la décision du 27 mars 2008 sont d'un caractère vague et que les propos désobligeants que la requérante aurait tenus ne sont aucunement énoncés. Le courrier du 27 mars 2008 manque partant de la précision requise par l'article L.124-10 du Code du travail.

La partie défenderesse ne conteste pas occuper au moins 150 salariés. Elle aurait donc dû respecter les dispositions relatives à l'entretien préalable prévues à l'article L.124-2 du Code du travail avant de procéder à la modification d'une clause essentielle du contrat de travail.

La partie défenderesse estime que la convocation de la requérante à l'entrevue du 10 mars 2008 équivaut à une convocation à un entretien préalable.

³ L'employeur doit énoncer le ou les faits/fautes du salarié rendant immédiatement et définitivement impossibles le maintien de la relation de travail.

⁴ Le salarié est obligé soit de saisir le Tribunal du travail dans un délai de 3 mois à partir de la notification de la modification substantielle du contrat de travail ou de sa motivation soit de contester endéans le délai de 3 mois la modification substantielle du contrat de travail auprès de l'employeur par lettre recommandée. Dans cette dernière hypothèse, le salarié dispose d'un nouveau délai de un an pour saisir le tribunal.



Force est cependant de constater que la décision de rétrogradation n'a été notifiée à la requérante que le 27 mars 2008, alors que l'article L. 124-2 (3) prévoit que

« Le licenciement avec préavis ou pour motif grave du salarié doit être notifié au plus tôt le jour qui suit celui de l'entretien préalable et au plus tard 8 jours après cet entretien. »

Les dispositions régissant la procédure de l'entretien préalable n'ont partant pas été respectées en l'espèce.

La décision du 27 mars 2008 dont la forme ne répond pas aux critères de l'article L.124-10 du Code du travail en ce qu'elle est formulée en des termes imprécis et est intervenue sans que les règles régissant la procédure de l'entretien préalable n'aient été respectées, est à déclarer nulle en vertu des dispositions de l'article L.127-1 du même code.

Il est donc superfétatoire d'analyser si l'organe ayant pris la décision disciplinaire, en l'occurrence le comité de direction de l'entreprise B était habilité à ce faire en vertu des dispositions du contrat collectif des ouvriers de l'Etat.

Les offres de preuve de la partie défenderesse tendant à établir le bien-fondé de la décision prise sont à écarter pour défaut de pertinence.

La mesure de rétrogradation du 27 mars 2008 devant être déclarée nulle, la requérante est à réintégrer à son rang occupé antérieurement au 27 mars 2008 avec effet rétroactif à cette date.



2. La non-remise des fiches de salaire constitue un motif de démission avec effet immédiat pour le salarié

Cour d'appel 21 janvier 2010, n° 34382 du rôle

Dans une affaire du 21 janvier 2010, la Cour d'appel a dû se prononcer sur la rupture d'un contrat de travail ayant consisté dans une démission avec effet immédiat du salarié. La lettre de démission n'indiquait aucun motif grave reproché à l'employeur.

En instance d'appel, le salarié invoque le défaut de remise par son employeur des fiches de salaire.

Position de l'employeur

L'employeur avance l'argument selon lequel le salarié aurait en réalité démissionné de son poste de travail pour d'autres motifs que la non-remise des fiches de salaires et aurait dû, au cas où il a considéré cette prétendue non-remise comme déterminante pour donner sa démission, indiquer ce motif précis dans sa lettre de démission avec effet immédiat.

L'employeur affirme encore que le salarié est forclos en application de l'article L.124-10(6) du Code du travail à invoquer la non-remise des fiches de salaire en tant que motif grave justifiant sa démission avec effet immédiat.

Estimant que le défaut de remise des fiches de salaires ne constitue pas en l'occurrence un motif justifiant la démission du salarié, l'employeur demande la condamnation du salarié à lui payer une indemnité de préavis équivalente à un mois de salaire.

Demande du salarié

Le salarié demande la confirmation du jugement de première instance qui a dit la rupture du contrat imputable à l'employeur et a déclaré la démission du salarié fondée.

Raisonnement de la Cour

La Cour retient qu'il résulte d'une lettre du 13 juin 2004 que le salarié a démissionné de son poste avec effet immédiat.

En cas de démission du salarié avec effet immédiat, aucune disposition légale ne requiert qu'il indique dans la lettre de démission les motifs graves imputables à l'employeur qui ont motivé sa démission. Les motifs justifiant cette démission avec effet immédiat pour motifs graves peuvent être fournis par le salarié à tout moment postérieurement à l'envoi de la lettre de démission. Le salarié indique actuellement comme motif de sa démission avec effet immédiat le défaut de remise par son employeur des fiches de salaire.

En l'espèce, les juges de première instance ont correctement constaté qu'aucun des témoins entendus lors des enquêtes tenues devant le Tribunal du travail n'a pu dire si le salarié a reçu régulièrement ses fiches de salaire. Ils ont encore dit à juste titre que la preuve de la remise des fiches de salaire au salarié appartient à l'employeur. A défaut de preuve de la remise des fiches de salaire, la démission avec effet immédiat du salarié est justifiée.

L'employeur invoque le dépassement du délai d'un mois endéans lequel la faute grave doit être invoquée. Le tribunal rejette ce moyen de défense, alors que le défaut de remise des fiches de salaire constitue des fautes répétitives dans le temps de la part de l'employeur, de sorte qu'il suffit que la non-remise de la dernière fiche de salaire se situe dans le mois précédant la démission pour que le salarié puisse l'invoquer comme motif grave.

La Cour conclut que c'est à juste titre que le Tribunal du travail a dit que la violation répétée par l'employeur de son obligation de remettre à la fin de chaque mois une fiche de salaire au salarié constitue une faute patronale suffisamment grave pour justifier une démission avec effet immédiat du salarié.

3. Le délai de 3 jours dans lequel le salarié doit remettre son certificat médical à son employeur pour être protégé contre un licenciement est un délai préfix⁵ non susceptible de prolongation ou de suspension. Peu importe qu'il inclut un dimanche ou d'autres jours chômés.

Cour d'appel, 8 octobre 2009, numéro 33834 du rôle

Article L.121-6 du Code du travail (extraits)

[1] Le salarié incapable de travailler pour cause de maladie ou d'accident est obligé, le jour même de l'empêchement, d'en avvertir personnellement ou par personne interposée l'employeur ou le représentant de celui-ci.

L'avertissement visé à l'alinéa qui précède peut être effectué oralement ou par écrit.

[2] Le troisième jour de son absence au plus tard, le salarié est obligé de soumettre à l'employeur un certificat médical attestant son incapacité de travail et sa durée prévisible.

[3] L'employeur averti conformément au paragraphe [1] ou en possession du certificat médical visé au paragraphe [2] n'est pas autorisé, même pour motif grave, à notifier au salarié la résiliation de son contrat de travail, ou, le cas échéant, la convocation à l'entretien préalable visé à l'article L. 124-2 pour une période de vingt-six semaines au plus à partir du jour de la survenance de l'incapacité de travail.

Faits

Le premier jour de son incapacité de travail, le soir du samedi 7 octobre, Monsieur B. a informé son employeur, la société A., de son incapacité à se rendre à son lieu de travail et a envoyé son certificat de maladie le lundi 9 octobre.

La société A. a procédé à son licenciement avec effet immédiat le mardi 10 octobre.

Monsieur B. a constaté ce licenciement devant le tribunal du travail, qui a déclaré le licenciement avec effet immédiat abusif, pour avoir été prononcé en période de protection en cas d'incapacité de travail du salarié prévue à l'article L.121-6 du Code du travail.

La société A. a interjeté appel.

⁵ Un délai préfix est un délai accordé pour accomplir un acte, à l'expiration duquel on est frappé d'une forclusion. Le délai préfix ne peut, en principe, ni être interrompu, ni suspendu.

Arguments des parties

La société A. conteste avoir été informée dès le premier jour de l'état de maladie de l'intimé et offre de prouver par témoins que l'appel téléphonique que Monsieur B. a passé le 7 octobre 2006 était destiné à l'informer de ce qu'il ne savait pas encore s'il allait pouvoir se présenter ou non à son lieu de travail.

En outre, elle dit n'avoir réceptionné le certificat de maladie qu'après avoir envoyé la lettre de licenciement.

Monsieur B. réplique que le délai légal de trois jours a été prorogé en raison du fait que ni le dimanche (8 octobre) ni le lundi (jour de repos habituel du salarié) ne devraient entrer en ligne de compte pour sa computation.

Par ailleurs, il offre de prouver par témoins avoir le samedi 7 octobre informé l'employeur ou le représentant de ce dernier de son état de maladie.

Raisonnement de la Cour d'appel

1. Protection contre le licenciement en cas d'incapacité de travail inapplicable

La double obligation que le salarié doit remplir aux termes des paragraphes (1) et (2) de l'article L.121-6 du Code du travail pour pouvoir bénéficier pleinement de la protection contre le licenciement édictée par le paragraphe (3) s'entend en ce sens :

- à défaut de présentation du certificat médical d'incapacité de travail le troisième jour d'absence au plus tard, la protection conférée par l'avertissement de l'employeur par le salarié le premier jour de son absence devient caduque, l'employeur étant de nouveau autorisé à le licencier,
- inversement le salarié peut présenter directement un certificat médical, sans avertissement préalable de l'employeur, avec comme conséquence qu'il ne bénéficie alors de la protection légale qu'à partir de la réception dudit certificat par l'employeur.

C'est par conséquent sans violer les dispositions de l'article L.121-6 du Code du travail que l'employeur pouvait procéder le mardi 10 octobre 2006, soit le quatrième jour de l'absence du salarié, à la résiliation du contrat de travail.

En effet, contrairement aux développements du salarié, le délai de trois jours, qui en l'espèce expirait le lundi 9 octobre 2006, endéans lequel le salarié doit soumettre à l'employeur le certificat de maladie attestant de son incapacité de travail est un délai préfix non susceptible de prorogation, la loi ne distinguant pas selon le jour de survenance de la maladie, ni selon que ce délai inclut ou non des dimanches ou autres jours chômés, la finalité de la disposition légale étant de tenir l'employeur informé de la durée de l'absence plus ou moins longue du salarié afin qu'il puisse en tenir compte dans l'organisation de son entreprise.

Il n'est dans ces conditions pas pertinent de rechercher si le salarié avait dès le samedi 7 octobre 2006 informé l'employeur ou un représentant de ce dernier de son état de maladie de sorte que les offres de preuve des parties sont à rejeter.

2. Mais absence de cause réelle et sérieuse du licenciement

Le moyen subsidiaire du salarié tend à voir déclarer abusif le licenciement pour ne pas avoir reposé sur une cause réelle et sérieuse.

La société A. admet que le salarié a informé le samedi 7 octobre 2006 vers 19.15 heures le standardiste de la société de ce qu'il ne savait pas s'il allait pouvoir se présenter à son lieu de travail.

Le lendemain étant un dimanche, elle pouvait se douter de la difficulté du salarié, si ce dernier était malade, non pas tellement de consulter un médecin, mais d'envoyer le certificat de maladie, les services postaux ne procédant pas à la distribution du courrier.

Le certificat de maladie ne pouvait partant au plus tôt être réceptionné par l'employeur que le mardi 10 octobre 2006. Or l'employeur s'est empressé avant même la distribution du courrier d'envoyer la lettre de licenciement sans attendre si le salarié allait se présenter le soir à son lieu de travail.

S'il est partant vrai, ainsi que retenu ci-dessus, que le salarié n'a pas rempli les formalités lui imposées par l'article L.121-6 du Code du travail, les circonstances décrites ci-avant ne constituaient cependant pas dans son chef une faute grave ayant rendu immédiatement et définitivement impossible le maintien des relations de travail qui eût permis à l'employeur de résilier le contrat de travail avec effet immédiat.

La Cour d'appel confirme le jugement du tribunal en ce qu'il a déclaré abusif le licenciement, mais sur base d'autres motifs, à savoir pour n'avoir pas reposé sur une cause réelle et sérieuse de licenciement.



4. Rejet d'une action en annulation du contrat de travail lancée par un employeur contre une salariée souffrant d'une incapacité de travail dès son premier jour de travail

Arrêt de la Cour d'appel du 26 novembre 2009, numéro 33859 du rôle

Faits

Madame E. a été engagée en qualité de vendeuse-aide magasin, à partir du 2 janvier 2008, dans le magasin de la société M.

Lors de son premier jour de travail, la salariée a quitté son poste de travail en se plaignant de douleurs au dos et à l'estomac.

Le 3 janvier 2008, Madame E. a téléphoné à son employeur pour l'informer de son absence au vu de son état de santé. Le même jour à 11 heures, elle est venue remettre un certificat médical couvrant la période du 3 au 8 janvier 2008.

Le 4 janvier 2008, la salariée a envoyé un certificat attestant de son état de grossesse et fixant la date présumée de son accouchement au 17 août 2008. Son incapacité de travail s'est prolongée sur la base de certificats de travail successifs.

En date du 5 février 2008, la société M. a agi devant le Tribunal du travail en annulation du contrat de travail.

Le dernier certificat de travail reçu par l'employeur couvrait la période du 3 au 25 mars 2008. Madame E. n'a pas repris son travail le 26 mars 2008, sans informer l'employeur d'une prolongation de son incapacité de travail. Ce dernier a donc procédé à son licenciement pour faute grave le 31 mars 2008.

Arguments de l'employeur

L'employeur demande la nullité du contrat de travail aux motifs que celui-ci ne réunit pas les conditions requises pour sa formation (absence de cause, vice du consentement, tromperies).

La société M. ne reproche pas à Madame E. de ne pas lui avoir révélé son état de grossesse lors de la conclusion du contrat, mais elle prétend que celle-ci n'avait pas l'intention de prester un travail, mais avait pour seul objectif de bénéficier des couvertures sociales et des revenus assurés avant et après son accouchement.



Elle prétend que la cause⁶ du contrat de travail est l'obligation pour le salarié de prêter un travail et que Madame E. n'a jamais eu l'intention de ce faire. Elle ne lui reproche pas « de ne pas avoir su, au moment de la signature du contrat de travail, que sa grossesse entraînerait de multiples périodes d'incapacités de travail, mais d'avoir su qu'elle ne s'engageait réellement à prêter aucun service ».

Dans l'hypothèse où la nullité n'était pas retenue par le tribunal, l'employeur demande la résolution⁷ du contrat à titre de sanction de l'inexécution par la salariée de ses obligations contractuelles, celle-ci n'ayant presté aucun travail au cours de son engagement.

Position des juges

La charge de la preuve incombe à l'employeur.

Les premiers juges ont affirmé que si l'une des attestations versées par l'employeur révèle que la salariée avait connaissance de son état de grossesse depuis au moins le 17 décembre 2007, elle n'établit pas que la salariée était, au moment de la conclusion du contrat de travail, consciente de restrictions de sa capacité de travail causées par sa grossesse et de nature à l'empêcher de travailler normalement jusqu'à son congé de maternité.

L'employeur ne prouve donc pas que la salariée n'ait pas eu l'intention de prêter un travail lors de la conclusion du contrat, ni que la salariée l'ait trompé pour l'amener à conclure son contrat de travail.

Concernant la demande de résolution du contrat de travail, l'employeur reste en défaut de démontrer l'inexécution fautive du contrat ou la mauvaise foi de la salariée.

L'employeur a donc été débouté de ces demandes tant en première instance qu'en appel. Le contrat de travail de Madame E. n'a pas été annulé.

⁶ La cause du contrat est le but immédiat et direct qui conduit à le conclure.

⁷ Sanction du défaut d'exécution d'un contrat par l'effacement rétroactif des obligations nées d'un contrat, lorsque l'une des parties n'exécute pas ses obligations.