N° 11 / 13.
du 7.2.2013.

Numéro 3101 du registre.

Audience publique de la Cour de cassation du Grand-Duché de Luxembourg du jeudi, sept février deux mille treize.

Composition:

Georges SANTER, président de la Cour,
Edmée CONZEMIUS, conseiller à la Cour de cassation,
Irène FOLSCHEID, conseiller à la Cour de cassation,
Monique BETZ, conseiller à la Cour de cassation,
Valérie HOFFMANN, conseiller à la Cour d'appel,
Jeanne GUILLAUME, premier avocat général,
Marie-Paule KURT, greffier à la Cour.

Entre:

X.), (…), demeurant à L-(…),(…), (…),

demanderesse en cassation,

comparant par Maître Patrice Rudatinya MBONYUMUTWA, avocat à la Cour, en l'étude duquel domicile est élu,

et:

la société à responsabilité limitée SOC1.), établie et ayant son siège social à L-(…),(…), (…), représentée par ses gérants actuellement en fonction, inscrite au registre de commerce et des sociétés de Luxembourg sous le numéro B(…),

défenderesse en cassation,

comparant par Maître Alex SCHMITT, avocat à la Cour, en l'étude duquel domicile est élu.

==========

LA COUR DE CASSATION :

Sur le rapport du conseiller Monique BETZ et sur les conclusions de l'avocat général Mylène REGENWETTER ;

Vu l'ordonnance attaquée rendue le premier décembre 2011 par le président de la troisième chambre de la Cour d'appel en matière d'égalité de traitement en application des articles L.241-1 et suivants, L.241-8 alinéa 1, L-251-1 et suivants, et L.253-1 du Code du travail ;

Vu le mémoire en cassation signifié le 31 janvier 2012 par X.) à la société à responsabilité limitée SOC1.), déposé au greffe de la Cour le 2 février 2012 ;

Vu le mémoire en réponse signifié le 20 mars 2012 par la société à responsabilité limitée SOC1.) à X.), déposé au greffe de la Cour le 23 mars 2012 ;

Ecartant du débat le document intitulé « Questions Préjudicielles », non signifié, versé à l'audience du 6 décembre 2012, en violation de l'article 17 de la loi modifiée du 18 février 1885 sur les pourvois et la procédure en cassation ;

Sur les faits :

Attendu que par ordonnance rendue par le président du Tribunal du travail de Luxembourg du 19 septembre 2011, X.) avait été déboutée de sa demande en annulation de son licenciement basée sur les articles L.241-1 et suivants, L.241-8, L.251-1 et suivants et L.253-1 du Code du travail ; que cette décision a été confirmée par ordonnance rendue le premier décembre 2011 par le président de la Cour d'appel, siégeant en matière de droit du travail ;

Sur le premier moyen de cassation :

« Violation des articles L.241-8 et L.253-1 du Code du travail

Le premier moyen est tiré de la violation de l'article L.241-8 du Code du travail, relatif à l'égalité de traitement entre les hommes et les femmes et de l'article L.253-1 du Code du travail, relatif à l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail et interdisant notamment toute discrimination fondée sur la race et qui disposent :

<< Art. L. 241-8.

Aucun salarié ne peut faire l'objet de représailles ni en raison des protestations ou refus opposés à un acte ou un comportement contraire au principe de l'égalité de traitement défini par la présente loi, ni en réaction à une plainte formulée au niveau de l'entreprise ou à une action en justice visant à faire respecter le principe de l'égalité de traitement.

De même aucun salarié ne peut faire l'objet de représailles pour avoir témoigné des agissements définis à l'article L. 241-1 ou pour les avoir relatés.

Toute disposition ou tout acte contraire aux deux paragraphes qui précèdent, et notamment tout licenciement en violation de ces dispositions, est nul de plein droit.

En cas de résiliation du contrat de travail, le salarié peut demander dans les quinze jours qui suivent la notification de la résiliation, par simple requête au président de la juridiction du travail qui statue d'urgence, les parties entendues ou dûment convoquées, de constater la nullité du licenciement et d'ordonner son maintien, ou le cas échéant sa réintégration conformément aux dispositions de l'article L. 124-12, paragraphe (4). >>

<< Art. L. 253-1.

Aucune personne visée à l'article L. 251-2 ne peut faire l'objet de représailles ni en raison des protestations ou refus opposés à un acte ou un comportement contraire au principe de l'égalité de traitement défini par la présente loi, ni en réaction à une plainte ou à une action en justice visant à faire respecter le principe de l'égalité de traitement.

De même personne ne peut faire l'objet de représailles pour avoir témoigné des agissements définis à l'article L. 251-1 du Code du travail ou pour les avoir relatés.

Toute disposition ou tout acte contraire aux deux paragraphes qui précèdent, et notamment tout licenciement en violation de ces dispositions, est nul de plein droit.

En cas de résiliation du contrat de travail, le salarié dont les relations de travail sont régies par le statut de salarié tel qu'il résulte notamment du Titre Il du Livre Premier du Code du travail, peut demander dans les quinze jours qui suivent la notification de la résiliation, par simple requête au président de la juridiction du travail qui statue d'urgence, les parties entendues ou dûment convoquées, de constater la nullité du licenciement et d'ordonner son maintien, ou le cas échéant sa réintégration conformément aux dispositions de l'article L. 124-12, paragraphe (4) du Code du travail. L'ordonnance de la juridiction du travail est exécutoire par provision ; elle est susceptible d'appel qui est porté par simple requête, dans les quarante jours à partir de la notification par voie du greffe, devant le magistrat président la Chambre de la Cour d'appel à laquelle sont attribués les appels en matière de droit du travail. Il est statué d'urgence, les parties entendues ou dûment convoquées.

Les convocations par voie de greffe prévues à l'alinéa qui précède contiendront, sous peine de nullité, les mentions prescrites à l'article 80 du nouveau Code de procédure civile. (Loi du 13 mai 2008) >>

*En ce que, **première branche du premier moyen,** le Président de la Cour d'Appel a, d'une part, interprété et appliqué ces deux articles en faveur de l'employeur tout en mettant à la charge du salarié une obligation de preuve qui ne lui incombait pas et, d'autre part, seconde branche du premier moyen, en ce que le Président de la Cour d'appel n'a pas, devant la transposition manifestement inadéquate des directives 2000/78/CE[1] et 2000/43/CE[2] en droit national luxembourgeois, interprété et appliqué les articles du Code du Travail à la lumière des directives suscitées.*

1.1. ***Première branche du premier moyen,*** *alors qu'il ressort des articles du Code du travail susvisés que leur but est d'instaurer un moyen de protection effectif au salarié victime de discrimination, de même qu'il ressort de la jurisprudence communautaire qu'en appliquant le droit national, la juridiction nationale appelée à l'interpréter est tenue de le faire dans toute la mesure du possible à la lumière du texte ainsi que de la finalité de cette directive pour atteindre le résultat fixé par celle-ci.*

En l'espèce, les articles L.241-8 et L.253-1 du Code du Travail, dans leur rédaction actuelle et selon l'interprétation qui peut en être donnée, permettent tant à l'employeur qu'au salarié d'abuser de la procédure de protection mise en place par ces articles.

Il est vrai que selon l'interprétation proposée par l'appelante, demanderesse en cassation, le salarié peut le cas échéant abuser de la procédure mise en place par les articles susvisés en s'arrogeant une protection injustifiée par le biais d'une plainte abusive pour discrimination.

En effet, le salarié qui a des raisons de craindre un licenciement futur, pourrait empêcher ce licenciement en déposant auprès de son employeur une plainte pour discrimination, avant que son employeur ne prenne la décision de le licencier.

Dans ce cas de figure, les articles susvisés peuvent s'analyser comme étant un moyen pour le salarié d'échapper à un licenciement en faisant en sorte que sa plainte pour discrimination intervienne avant le licenciement.

Toutefois, selon l'interprétation privilégiée par l'ordonnance attaquée, l'employeur peut aussi abuser de la procédure mise en place par les articles susvisés afin de faire échec à la protection mise en place pour le salarié.

En effet, l'employeur, confronté à la plainte pour discrimination de l'un de ses employés, et qui souhaite empêcher cette plainte de produire ses effets en empêchant son salarié de faire valoir son droit d'être protégé contre tout licenciement en représailles à une plainte pour discrimination, peut toujours licencier le salarié après la plainte pour discrimination et invoquer à l'appui de ce licenciement des motifs antérieurs à la plainte pour discrimination déposée par le salarié, furent-ils légitimes ou non.

Le licenciement prononcé par l'employeur contre son salarié qui s'est plaint pour discrimination ne sera donc pas considéré comme étant intervenu en représailles à la plainte en question, dès lors qu'il sera prétendument fondé sur des motifs étrangers à la plainte.

Dans ce cas de figure, le salarié ne pourra pas faire valoir son droit à la protection contre le licenciement et ne pourra pas utilement invoquer la nullité de ce licenciement puisque l'employeur pourra toujours lui opposer, comme ce fut le cas en l'espèce, le fait que les motifs invoqués à l'appui du licenciement, pourtant postérieur à la plainte, sont étrangers à cette plainte pour discrimination et relèvent même de faits antérieurs à cette plainte.

Il ressort donc des développements sus exposés que les articles du Code du travail, dans leur rédaction actuelle, permettent aux deux parties en présence, l'employeur et l'employé, d'abuser de la procédure et ce, en fonction de la manière dont l'article est interprété par le juge qui aura à connaître du litige.

En effet, de par l'interprétation qu'il fera des articles susvisés, le juge choisira de privilégier soit le salarié, soit l'employeur.

En choisissant de rejeter l'interprétation proposée par la demanderesse et en interprétant par conséquent les articles susvisés en faveur de l'employeur, le Président de la Cour d'Appel n'a pas tenu compte du fait que l'interprétation qu'il a faite en faveur de l'employeur peut également donner lieu à des abus de droit manifestes, en ce qu'elle permet à tout employeur, confronté à une plainte pour discrimination de son salarié, de faire obstacle à la nullité du licenciement en invoquant des motifs totalement étrangers à la plainte en question pour faire échec à la protection du salarié, même si ces motifs ne sont ni réels, ni sérieux, ni même précis et qu'ils ne peuvent, de toute façon pas, dans le cadre d'une procédure en nullité, faire l'objet d'un contrôle par le juge saisi.

Or le propre des directives susvisées, de la loi de transposition et des articles du Code du travail est de mettre en place une procédure urgente devant le juge des référés, qui n'est pas compétent pour analyser le fond de l'affaire alors même que le bien fondé des motifs invoqués par l'employeur à l'appui du licenciement ne peut être établi qu'après une analyse minutieuse par le juge compétent au fond.

En choisissant une interprétation qui permet à l'employeur de faire échec à la protection du salarié telle que cette protection est instaurée par les articles susvisés et telle qu'elle est poursuivie par les directives dont sont tirés les articles susvisés, le Président de la Cour d'appel a donc violé les articles L.241-8 et 253-1 du Code du travail

Par ailleurs, le Président de la Cour d'Appel a mis à charge du salarié une obligation qui ne lui incombait pas et qui ne résulte nullement des articles susvisés.

Il était légitime pour le Président de la Cour d'Appel, en adoptant la motivation du juge de première instance, d'exiger du salarié qu'il prouve que sa plainte pour discrimination était bien antérieure au licenciement intervenu, ce qui était le cas en l'espèce et qui a été prouvé.

Le Président de la Cour d'Appel a néanmoins également mis à la charge du salarié une obligation de prouver un lien causal entre son licenciement et sa plainte pour discrimination, obligation supplémentaire de preuve qui ne résulte ni des articles du Code du travail susvisés, ni des directives 2000/78/CE et 2000/43/CE, ni de la loi de transposition de ces directives dans l'ordre juridique national.

Cette obligation, résultant de l'ordonnance objet du présent pourvoi est conçue comme suit :

<< Eu égard à l'absence de preuve d'un lien causal entre le licenciement du 12 juin 2011 et les plaintes de la requérante du chef de discrimination fondée sur le sexe et la race, formulée dans le courrier de la requérante à l'employeur du 26 mai 2011, la demande tendant à voir prononcer la nullité du licenciement net à voir ordonner la réintégration de la requérante au sein de l'entreprise défenderesse n'est pas fondée. >>

En obligeant le salarié à prouver un lien causal entre son licenciement et sa plainte pour discrimination, le Président de la Cour d'appel, tout comme le juge de première instance, dont la motivation retranscrite ci-dessus a été intégralement reprise, a ajouté une obligation de preuve dans le chef du salarié alors que cette obligation ne résulte pas des textes susvisés.

Article L.241-8 du Code du travail

<< En cas de résiliation du contrat de travail, le salarié peut demander dans les quinze jours qui suivent la notification de la résiliation, par simple requête au président de la juridiction du travail qui statue d'urgence, les parties entendues ou dûment convoquées, de constater la nullité du licenciement et d'ordonner son maintien, ou le cas échéant sa réintégration conformément aux dispositions de l'article L. 124-12, paragraphe (4). >>

En l'espèce, il appartenait au Président de la Cour d'Appel, non pas de mettre une obligation de prouver un lien causal entre le licenciement et la plainte pour discrimination à la charge du salarié, mais de constater que les articles du Code du travail établissent une présomption irréfragable de nullité du licenciement intervenu suite à une plainte pour discrimination.

La situation du salarié victime de discriminations aurait dû être rapprochée notamment de celle des délégués du personnel ou de celle des femmes enceintes dont les cas de nullité du licenciement sont appréhendés par le droit positif luxembourgeois

En effet, les salariés délégués du personnel ou les salariées enceinte, en cas de mise à pied pour faute grave, voire, de licenciement, doivent uniquement prouver leur statut ou leur condition dans le cadre de la procédure urgente de nullité, à charge pour l'employeur de demander la résolution judiciaire du contrat de travail devant le juge compétent le cas échéant, l'employeur n'étant pas autorisé à invoquer les motifs éventuels du licenciement devant le juge saisi de la nullité.

Par conséquent, le Président de la Cour d'Appel a violé les articles susvisés du Code du travail en ce qu'il a interprété lesdits articles uniquement en faveur de l'employeur et en ce qu'il a mis à la charge du salarié une obligation de preuve qui ne lui incombe pas, en vertu des articles susmentionnés du Code du travail. »

« 1.2. En outre, **seconde branche du premier moyen,** *il appartenait encore au Président de la Cour d'Appel de constater que les dispositions précitées du Code du travail ne permettaient pas d'offrir au salarié victime de discrimination << des moyens de protection juridique adéquats >>* ou *<< une protection judiciaire adéquate contre les rétorsions >> et de constater qu'elles étaient contraires au droit de l'Union Européenne.*

Il appartenait au Président de la Cour d'Appel de constater que l'article 9 de la directive 2000/43/CE et l'article 11 de la directive 2000/78/CE n'ont pas été transposés de manière adéquate.

Ces articles, rédigés à l'identique disposent :

<< Protection contre les rétorsions

Les États membres introduisent dans leur système juridique interne les mesures nécessaires pour protéger les personnes contre tout traitement ou toute conséquence défavorable en réaction à une plainte ou à une action en justice visant à faire respecter le principe de l'égalité de traitement. >>

Le juge aurait dû constater la transposition insuffisante des directives, notamment en ce que la loi de transposition et les directives suscitées ne permettent pas d'éviter les abus

du salarié ou de l'employeur en instaurant, tout comme pour les délégués du personnel et les femmes enceintes mis à pied ou licenciés, une possibilité pour l'employeur de demander la résolution judiciaire du contrat et de voir statuer sur le fond de l'affaire.

Après avoir constaté cette transposition insuffisante ou inadéquate des directives dans le système juridique national luxembourgeois, il appartenait au Président de la Cour d'Appel d'assurer le respect des principes énoncés dans la directive.

Selon un arrêt de la Cour de Justice des Communautés Européennes du 5 octobre 2004[6] et un arrêt du 15 avril 2008, << s'agissant du rôle du juge national lorsqu'il doit trancher un litige entre particuliers dans lequel il apparaît que la réglementation nationale en cause est contraire au droit de l'Union, la Cour a jugé que c'est aux juridictions nationales qu'il incombe d'assurer la protection juridique découlant pour les justiciables des dispositions du droit de l'Union et de garantir le plein effet de celles-ci. >>

Il appartenait donc au Président de la Cour d'Appel d'interpréter les articles L.241-8 et L.2531 du Code du travail à la lumière des directives mentionnées ci-avant, dont l'objectif premier est la mise en place de moyens de protection adéquats et efficaces permettant aux personnes victimes de traitement ou de conséquences défavorables en réaction à une plainte pour discrimination, de faire valoir leurs droits et de faire respecter le principe de l'égalité de traitement.

Le Président de la Cour d'Appel aurait donc dû constater la nullité de plein droit du licenciement de la partie demanderesse, afin de permettre au salarié d'assurer une défense effective de ses droits.

Le Président de la Cour d'appel a donc violé les textes susvisés en ce qu'il a interprété lesdits articles en faveur de l'employeur alors que seule une interprétation en faveur du salarié, telle que préconisée par l'appelante, était de nature à rendre effective la protection prévue par le Code du travail, en ce qu'il a mis à la charge de l'employé une obligation de preuve de lien causal entre son licenciement et sa plainte pour discrimination ne découlant pas des articles du Code du travail et en ce qu'il n'a pas, devant l'insuffisante transposition des directives suscitées, interprété lesdits articles à la lumière de ces directives et ainsi sauvegardé la protection dont doit bénéficier le salarié qui s'est plaint de discrimination et prononcé la nullité de plein droit de ce licenciement intervenu après une plainte pour discrimination de la part du salarié. »

Sur la première branche du moyen :

Attendu que la demanderesse en cassation reproche à l'ordonnance attaquée la violation de la loi par fausse interprétation et par fausse application, plus particulièrement par interprétation en faveur de l'employeur, en dépit de directives européennes, en mettant à charge du salarié une obligation de preuve qui ne lui incombait pas ;

Attendu que le président de la troisième Chambre de la Cour d'appel, en relevant dans son ordonnance du premier décembre 2011, l'absence de preuve d'un lien causal entre le licenciement et la plainte du chef de discrimination, n'a pas ajouté à la loi et a fait application correcte des dispositions législatives ;

D'où il suit que le moyen, pris en sa première branche, n'est pas fondé ;

Sur la deuxième branche du moyen :

Mais attendu que l'éventuelle transposition insuffisante d'une directive européenne ne permet pas au président saisi du litige d'en tirer des conséquences en faveur ou en défaveur de l'une ou de l'autre partie ;

D'où il suit que le moyen n'est pas fondé ;

Sur le deuxième moyen de cassation :

tiré *« de la violation de l'article 89 de la Constitution luxembourgeoise.*

Alors qu'il ressort de cet article 89 de la Constitution que le juge doit rendre des arrêts motivés.

2.2.1.Absence de motivation concernant l'interprétation des articles L.241-8 et L.253-1 ;

première branche du second moyen, *la violation de l'article 89 de la Constitution résulte, d'une part, de ce que le Président de la Cour d'appel a choisi d'interpréter les articles L.241-8 et L.253-1 du Code du travail en faveur de l'employeur sans motiver son choix ;*

En l'espèce, le Président de la Cour d'appel, en adoptant la motivation du juge de première instance conçue comme suit << Il y a lieu de constater que dans sa lettre de motivation du 4 août 2011, l'employeur se base sur des faits antérieurs au courrier du 26 mai 2011 pour justifier le licenciement intervenu. L'employeur reproche notamment à la requérante des actes d'insubordination, un manque d'implication dans le travail, des rapports conflictuels de la requérante avec ses collègues de Milan et ses assistantes successives, ainsi qu'un absentéisme habituel (...) >> et en ajoutant qu'<< Il convient d'ajouter que l'interprétation de l'article L.248-8 du Code du travail préconisée par l'appelante entraînerait des abus de droit manifestes. Il suffirait qu'une salariée se sentant menacée de licenciement envoie un courrier et invoque un hypothétique traitement discriminatoire pour faire échec à tout licenciement, même si aucun traitement discriminatoire n'est avéré dans les faits >> a privilégié l'interprétation en faveur de l'employeur sans justifier son choix alors qu'il est de jurisprudence constante que les dispositions du Code du travail s'interprètent en faveur du salarié, partie faible par ailleurs.

Cette absence de motivation quant au choix fait de privilégier l'employeur au détriment du salarié constitue une violation de l'article 89 de la Constitution. »

« 2.2.2. Conclusions juridiques erronées données à des faits souverainement constatés :

seconde branche du second moyen, *la violation de l'article 89 de la Constitution résulte, d'autre part, de ce que le Président de la Cour d'appel a tiré des conséquences en droit qu'il ne pouvait pas valablement tirer des faits souverainement constatés par lui.*

Le juge doit donner aux faits souverainement qualifiés par lui des conséquences juridiques adéquates qui font l'objet d'un contrôle par la Cour de cassation.

Le Président de la Cour d'appel a, d'une part, souverainement constaté que la défenderesse avait l'intention de licencier la demanderesse le 12 mai 2011, avant la plainte pour discrimination, mais que ce licenciement n'est intervenu que le 21 juin 2011 après la plainte pour discrimination du 26 mai 2011.

<< Par cette déclaration, la requérante a admis qu'au cours d'une entrevue du 12 mai 2011, elle a été informée de l'intention de son employeur de la licencier. (...) Le licenciement du 12 (sic) juin 2011. >>

De ces premiers faits souverainement constatés par lui, le Président de la Cour d'appel en a déduit que le licenciement n'est pas intervenu en représailles à la plainte pour discrimination.

Or, de ces premiers faits souverainement constatés par lui, le Président de la Cour d'appel n'a pas pu logiquement en déduire ce qu'il en a déduit car il aurait même dû en déduire exactement le contraire de ce qu'il a déduit, c'est-à-dire l'absence de volonté réelle de licencier la demanderesse avant la plainte pour discrimination du 26 mai 2011.

En effet, le Président de la Cour d'appel aurait dû retenir que, si la défenderesse a fait part, le 12 mai 2011, à la demanderesse de son intention de licencier, sans pour autant licencier à ce moment-là ni après, jusqu'à ce que la demanderesse se plaigne pour discrimination le 26 mai 2011, cela signifie justement, que la défenderesse, malgré le fait qu'elle ait fait part de cette intention le 12 mai 2011, n'avait pas d' intention réelle de licencier la demanderesse, et que seule la plainte pour discrimination du 26 mai 2011 est venue déclencher le licenciement, la défenderesse n'ayant d'ailleurs pas fait valoir d'autre raison ayant déclenché la mise en oeuvre de cette intention entre le 12 mai 2011, date de la manifestation de son intention de licencier, et le 12 juin 2011, date du licenciement.

Le Président de la Cour d'Appel a, d'autre part, souverainement constaté que << dans sa lettre de motivation du 4 août 2011, l'employeur se base sur des faits antérieurs au courrier du 26 mai 2011 pour justifier le licenciement intervenu. >>

De ces seconds faits souverainement constatés par lui, le Président de la Cour d'appel en a déduit que le licenciement de la demanderesse n'était pas en relation causale avec la plainte pour discrimination.

Cette déduction est néanmoins totalement erronée.

En effet, de ces seconds faits souverainement constatés par lui, le Président de la Cour d'appel aurait dû déduire que la défenderesse n'avait aucune intention de licencier la demanderesse avant sa plainte, puisque, justement, tous les motifs invoqués à l'appui du licenciement existaient déjà avant la plainte en question et n'ont pourtant pas été suffisants pour licencier la demanderesse avant la plainte pour discrimination et que partant seule la plainte pour discrimination constitue le motif unique ou supplémentaire ayant conduit la défenderesse a licencier la demanderesse.

En constatant souverainement que la défenderesse avait l'intention de licencier la demanderesse au 12 mai 2011, avant sa plainte pour discrimination et que la défenderesse invoque des motifs antérieurs à la plainte pour discrimination en question, le Président de la Cour d'Appel en a faussement déduit que le licenciement n'est pas en lien causal avec la plainte de la demanderesse et en a donc déduit le contraire de ce qu'il aurait dû en déduire.

<< Eu égard à l'absence de preuve de lien causal entre le licenciement du 12 (sic) juin 2011 et les plaintes de la requérante du chef de discrimination... >>

Or, de ces faits souverainement constatés par lui, le Président de la Cour d'Appel aurait dû retenir qu'il y a bien un lien causal entre le licenciement et la plainte et que la plainte pour discrimination de la partie demanderesse a été décisive dans la décision de la défenderesse de licencier la demanderesse.

En tirant des conclusions juridiques qui portent atteinte aux droits de la partie demanderesse et lui causent torts et griefs tout en étant erronées, compte tenu des faits souverainement constatés par lui sur lesquels le présent pourvoi en cassation n'entend naturellement pas revenir et dont la Cour de cassation ne peut connaître, et donc en ne motivant pas son ordonnance, le Président de la Cour d'Appel a violé l'article 89 de la Constitution. »

Sur la première branche du moyen :

Mais attendu que la violation de l'article 89 de la Constitution, qui constitue un vice de forme, sanctionne le défaut complet de motifs ;

Que l'ordonnance est motivée sur le point concerné ;

Que le moyen, en sa première branche, ne saurait être accueilli ;

Sur la deuxième branche du moyen :

Mais attendu que les juges du fond apprécient souverainement les éléments de preuve leur soumis, et qu'en constatant l'absence de preuve d'un lien causal entre le licenciement et la plainte pour discrimination, ils ont fait une juste application de la loi ;

D'où il suit que le moyen n'est pas fondé ;

Sur l'indemnité de procédure :

Attendu que la défenderesse en cassation, n'ayant pas établi la condition d'inéquité requise par l'article 240 du Nouveau code de procédure civile, elle est à débouter de sa demande en allocation d'une indemnité de procédure ;

Par ces motifs :

rejette le pourvoi ;

rejette la demande basée sur l'article 240 du Nouveau code de procédure civile ;

condamne la demanderesse en cassation aux frais et dépens de l'instance en cassation et en ordonne la distraction au profit de Maître Alex SCHMITT, sur ses affirmations de droit.

La lecture du présent arrêt a été faite en la susdite audience publique par Monsieur le président Georges SANTER, en présence de Madame Jeanne GUILLAUME, premier avocat général et de Madame Marie-Paule KURT, greffier à la Cour.