O R D O N N A N C E

rendue le quinze octobre deux mille neuf en application de l'article 337-1 du Code du Travail relative à la protection des travailleuses enceintes, accouchées et allaitantes par Monsieur le président de chambre à la Cour d'appel Edmond GERARD, délégué par le Président de la Cour supérieure de justice, assisté du greffier Isabelle HIPPERT,

sur l'appel relevé par la société anonyme **A S.A.**, établie et ayant son siège social à L-(…), représentée par son conseil d'administration actuellement en fonctions,

entre :

la société anonyme **A S.A.**, établie et ayant son siège social à L-(…), représentée par son conseil d'administration actuellement en fonctions,

comparant par Maître Brigitte POCHON, avocat à la Cour à Luxembourg,

et :

B, demeurant à F-(…),

comparant par Maître Jean-Marie BAULER, avocat à la Cour à Luxembourg.

Par requête déposée le 14 juillet 2009 au greffe du tribunal du travail, B, directrice de magasin, a fait convoquer la S.A. A devant le président du tribunal du travail aux fins de voir déclarer, sur base de l'article L.337-1.(1) du code du travail, la résiliation avec préavis de son contrat de travail par courrier recommandé du 29 juin 2009 nulle et de nul effet et de voir ordonner sa réintégration dans l'entreprise de son employeur.

Par ordonnance rendue par défaut le 7 août 2009, la Présidente du tribunal du travail a fait droit à la demande, constaté la nullité du licenciement et ordonné la réintégration d'B dans l'entreprise de la S.A. A.

Par requête déposée au greffe de la Cour le 16 septembre 2009, la S.A. A a régulièrement relevé appel de cette ordonnance.

A l'appui de son recours, elle expose que le motif pour lequel elle a mis fin au contrat de travail d'B tient à des raisons d'ordre économique, et notamment à la

cessation de l'exploitation commerciale du magasin « C », motif qui n'a pas pu être soulevé contradictoirement devant les juges de première instance par la partie demanderesse étant donné que le jugement a été pris par défaut.

Elle admet que dans la lettre de licenciement du 29 juin 2009, adressée à tous les salariés, elle avait envisagé la possibilité qu'un repreneur continue l'exploitation, mais que cet espoir ne s'est pas concrétisé et qu'elle a été condamnée à déguerpir du local loué par jugement du 14 juillet 2009.

B, tout en ne contestant pas formellement la cessation du commerce de l'appelante, déclare que la direction de la S.A. A n'a rien fait pour arranger les choses et rétablir la situation, et qu'elle désire sauvegarder tous ses droits que la loi lui reconnaît en tant que femme enceinte.

L'article L.337-1 du code du travail dispose :
« (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.
(…)
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, sont nuls 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. »

Aux termes de l'article L.337-2., « les dispositions relatives à l'interdiction de licenciement ne font pas obstacle à l'échéance du contrat de travail à durée déterminée ».

Force est ainsi de constater que ni les dispositions protectrices de l'article L.337-1. du code du travail concernant la protection des « personnes enceintes, accouchées et allaitantes », ni d'ailleurs celles de l'article L.125-1. du même code ne règlent spécialement les conditions de la fermeture volontaire de son entreprise par l'employeur, à la différence de la cessation des affaires « par suite de décès, d'incapacité physique ou de déclaration en état de faillite de l'employeur »

réglementée à l'article L.125-1., hypothèses non visées en l'espèce et non prévues à l'article L.337-1., susvisé.

Cependant, obliger un employeur à maintenir son activité 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, sauf abus de droit caractérisé, non invoqué en l'espèce, 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 légitimes, de ses employés.

Dès lors, la Cour considère 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 de cette dernière.

En l'occurrence, la réalité de la liquidation et de la cessation définitive des activités de la S.A. A pour fin octobre 2009 est établie par les pièces versées en cause par le mandataire de cette dernière.

Il échet dès lors, par application des principes dégagés ci-avant, de réformer la décision entreprise et de débouter la salariée de sa demande.

La société appelante conclut finalement à voir « condamner l'intimée à une indemnité de procédure de 3.500 € en vertu de l'article 240 du nouveau code de procédure civile étant donné que l'intimée, Madame B a usé de ses fonctions de salariée du magasin C pour intercepter le courrier et ne pas en informer son employuer, de sorte que l'affaire a été prise par défaut, sans que la société A ne puisse avoir la possibilité de faire valoir ses motifs ».

Cette affirmation, contestée par la salariée, n'est pas prouvée, de sorte qu'il échet de débouter l'appelante de sa demande.

PAR CES MOTIFS :

le président de la troisième chambre, à laquelle sont attribués les appels en matière de droit du travail, siégeant comme juge d'appel dans le cadre de l'article L.337-1. du Code du travail, statuant contradictoirement,

reçoit l'appel,

le déclare fondé,

réformant :

déclare la demande d'B non fondée,

dit qu'il n'y a pas lieu à constater la nullité du licenciement ni à ordonner la réintégration de la salariée,

décharge la S.A. A de l'indemnité de procédure encourue en première instance,

rejette la demande de la S.A. A basée sur l'article 240 du nouveau code de procédure civile,

condamne B aux frais et dépens des deux instances.