O R D O N N A N C E

rendue le premier décembre deux mille onze 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 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 une requête d'appel déposée le 28 octobre 2011 par A dans une affaire se mouvant

Entre :

A, demeurant à L-(…),

appelante, comparant par Maître Patrice MBONYUMUTWA, avocat à la Cour à Luxembourg,

et :

la société à responsabilité limitée B s.à r.l., établie et ayant son siège social à L-(…), représentée par son ou ses gérants actuellement en fonctions,

intimée, comparant par Maître Alex SCHMITT, avocat à la Cour à Luxembourg.

Par requête déposée au greffe en date du 6 juillet 2011, A a fait convoquer la s.à r.l. B devant le président du tribunal de Luxembourg aux fins de voir déclarer nul le licenciement intervenu à son égard le 21 juin 2011 sur base 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. Elle demanda sa réintégration au sein de la société défenderesse sous peine d'astreinte et réclama un montant de 3.000 € avec les intérêts légaux à partir du licenciement.

A l'appui de sa demande, la requérante exposa qu'elle était aux services de la société défenderesse en qualité d'employée administrative à partir du 8 mars 2004 et que le 26 mai 2011, elle a adressé un courrier recommandé à la société défenderesse afin de dénoncer la discrimination dont elle estimait faire l'objet

depuis plusieurs années. Elle affirma que ladite discrimination, consistant en des écarts importants de rémunération et de traitement entre elle et ses prédécesseurs sur le même poste était fondée sur le sexe et la race et était contraire aux dispositions des articles L.241-1 et suivants et L.251-1 et suivants du code du travail. La société défenderesse aurait réagi audit courrier du 26 mai 2011 en rejetant l'intégralité des doléances de la requérante par courrier du 9 juin 2011 et en la licenciant par courrier du 21 juin 2011.

La partie défenderesse s'oppose à la demande en annulation du licenciement intervenu. Elle conteste l'existence d'une relations causale entre le courrier de la requérante du 26 mai 2011 et le licenciement du 21 juin 2011. Elle souligne encore que la requérante avait été informée le 12 mai 2011, soit quinze jours avant l'envoi de la lettre relative à une prétendue discrimination, de l'imminence de son licenciement.

Par ordonnance du 19 septembre 2011, la présidente du tribunal du travail a déclaré non fondées les demandes de A et l'en a déboutée.

Par requête déposée au greffe de la Cour d'appel le 28 octobre 2011, A a interjeté appel contre la susdite ordonnance.

Elle demande au Président de la chambre de la Cour siégeant an matière de droit du travail de réformer l'ordonnance entreprise et de faire droit à ses demandes.

Elle reproche à l'ordonnance entreprise d'avoir refusé de constater la nullité de son licenciement et d'ordonner sa réintégration auprès de la société intimée, au motif qu'elle n'apportait pas la preuve d'un lien causal entre ses protestations pour discrimination et son licenciement.

Elle affirme qu'il ne lui appartenait aucunement de prouver un quelconque lien causal entre sa plainte pour discrimination et son licenciement.

Elle expose que le raisonnement du juge des référés est issu d'une application erronée des articles L.241-8 et L.253-1 du code du travail ; que ce raisonnement est contraire, non seulement à l'essence même de ces articles mais également aux pouvoirs attribués au juge des référés ; que la loi confère au juge des référés le seul pouvoir de constater que le licenciement est intervenu suite à une plainte pour discrimination ; que dès lors que le licenciement intervient bien suite à une plainte pour discrimination, le juge des référés est obligé de prononcer la réintégration du salarié au sein de la société, son licenciement étant nul de plein droit.

Quant à la recevabilité de l'appel

La s.à r.l. B soulève l'irrecevabilité de l'appel au motif qu'il existerait deux rôles dans la même affaire.

Elle expose que A aurait fait appel contre le jugement du 19 septembre 2011 par voie d'acte d'appel le 28 octobre 2011 et par voie de la présente requête déposée au greffe également le 28 octobre 2011. L'acte d'appel signifié aurait été enrôlé sous le n° 37965 du rôle devant la VIIe chambre de la Cour d'appel, et aurait été rayé à l'audience du 15 novembre 2011.

Le mandataire de l'appelante insiste sur le fait qu'il n'y a pas litispendance devant la même juridiction, l'autre rôle allégué par l'intimé ayant été rayé.

Il souligne également que dans la présente affaire seule la nullité du licenciement est en cause, alors que l'autre rôle viserait le fond de l'affaire.

Il échet de signaler que l'affirmation de la partie intimée n'est étayée par aucune pièce du dossier.

L'exception de litispendance n'étant pas établie, il convient de faire droit aux conclusions de l'appelante et de déclarer l'appel recevable.

Quant au fond

La partie intimée demande la confirmation de l'ordonnance entreprise dans toutes ses dispositions, sauf en ce que sa demande en obtention d'une indemnité de procédure et d'une indemnité pour procédure abusive et vexatoire a été rejetée.

La société intimée expose que durant les dernières années, la qualité du travail de l'appelante s'est sérieusement dégradée. Elle était en charge de la gestion des actes administratifs de la société et préparait les bilans annuels et intermédiaires en collaboration avec la maison mère. Enfin, elle gérait la trésorerie courante et des financements inter-groupe. Il y a eu de plus en plus de retards dans l'exécution du travail de la partie appelante, notamment dans la rédaction des bilans annuels, des bilans intermédiaires et des rapports mensuels.

De plus, ses absences innombrables et parfois même injustifiées apportaient une gêne indiscutable au service de la société. Elle entretenait de plus des rapports conflictuels avec ses collègues de Milan et ses assistantes successives, Mme C et Mme D. Elle est allée jusqu'à harceler moralement sa première assistante Mme C laquelle a fini par démissionner.

A la suite, l'appelante a été convoquée au siège social en Italie le 12 mai 2011, en présence des gérants E et F. Les gérants lui ont fait part de leur insatisfaction en ce qui concerne son comportement et l'ont informée que la situation n'était plus tolérable.

Se sentant menacée de licenciement, la partie appelante aurait envoyé un courrier le 26 mai 2011 à la société intimée, alléguant qu'elle serait victime d'une discrimination de race et de sexe au niveau de son salaire par rapport à certains anciens collègues.

La partie intimée conteste toute discrimination, que se soit au niveau du salaire, du sexe ou de la race, et cela quelque soit la nature de la discrimination alléguée par l'appelante.

Elle ajoute que contraitement aux fausses déclarations de l'appelante, le salaire brut mensuel de cette dernière avant son licenciement était de 6.542,78 € ; qu'il y a lieu de se référer à l'attestation de M. F ; qu'il s'agit clairement d'un salaire au-dessus du marché et que par ailleurs les tâches fournies par M. G (2000-2002) et M. H sur les périodes 2002-2005 et 2008 à ce jour ne sont pas comparables à celles effectuées par A auprès de la société intimée, que ce soit au niveau de la nature de la tâche accomplie, des diplômes et des qualifications, du type de fonction ou de la charge de responsabilité ; que contrairement aux collègues cités par l'appelante, les fonctions de cette dernière n'ont jamais impliqué une prise de décision stratégique et qu'elle n'a jamais eu de fonction de direction.

L'article 241-8 du code du travail dispose : « 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). »

L'appelante estime que les articles en question établissent une présomption irréfragable de nullité du licenciement intervenue suite à une plainte pour discriminiation.

Elle fait plaider que si l'employeur conteste le bien-fondé de la plainte pour discrimination ou la réalité des discriminations elles-mêmes, il lui appartient, comme en matière de mise à pied pour faute grave d'un délégué du personnel ou d'une femme enceinte, de demander la résolution judiciaire du contrat de travail.

Il échet de constater que le texte de l'article L.241-8 du code du travail mentionne expressément que seul « un acte ou un comportement contraire au principe de l'égalité de traitement » peut donner ouverture aux mesures de protection visées au titre correspondant du code.

Dans sa lettre du 26 mai 2011, l'appelante se contente d'affirmer, sans apporter aucun élément concret à l'appui de son affirmation, que la différence de traitement entre elle-même et ses prédécesseurs reposerait sur une discrimination de race et de sexe.

L'ordonnance entreprise contient à ce sujet la motivation correcte suivante qu'il échet d'adopter :

« 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.

Dans son courrier du 26 mai 2011, la requérante déclare notamment ce qui suit :
« Lors de notre réunion du 12 mai 2011, (…), vous m'avez informée que vous envisagiez de vous débarrasser purement et simplement de moi et que vous aviez déjà trouvé quelqu'un pour me replacer. »

Par cette déclaration, la requérante a admis qu'au cours d'une entrevue du 12 mai 2011 en Italie, soit quinze jours avant l'envoi de son courrier du 26 mai 2011, elle a été informée de l'intention de son employeur de la licencier. L'affirmaton de la partie défenderesse suivant laquelle la requérante était au courant de l'imminence de son licenciement au moment de l'envoi du courrier du 26 mai 2011 est, dès lors, corroborée.

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 et à voir ordonner la réintégration de la requérante au sein de l'entreprise défenderesse n'est pas fondée. »

Il convient d'ajouter que l'interprétation de l'article L.241-8 du code du travail préconisée par l'appelante entraînerait des abus de droits 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.

L'appel n'est par conséquent pas fondé et l'ordonnance entreprise est à confirmer.

Quant aux indemnités demandées par la s.à r.l. B

L'ordonnance entreprise a extensivement et correctement motivé son refus de faire droit aux demandes de la s.à r.l. B en obtention d'une indemnité pour procédure abusive et vexatoire de 3.000 € et d'une indemnité de procédure de 2.000 €.

Les demandes des deux parties en allocation d'une indemnité de procédure pour l'instance d'appel sont paraillement à rejeter, aucune des parties n'établissant en quoi il serait inéquitable de laisser à sa charge les frais par elle exposés non compris dans les dépens.

PAR CES MOTIFS :

le président de la 3e chambre de la Cour d'appel à laquelle sont attribués les appels en matière de droit du travail, siégeant comme juge d'appel dans le cadre 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, statuant contradictoirement,

reçoit l'appel,

le déclare non fondé,

confirme l'ordonnance entreprise,

rejette les demandes basées sur l'article 240 du nouveau code de procédure civile,

condamne A aux frais et dépens.