Exempt – appel en matière de droit du travail

Audience publique du treize mars deux mille quatorze

Numéro 38046 du rôle.

Composition:

M. Étienne SCHMIT, président de chambre;
Mme Astrid MAAS, premier conseiller;
Mme Monique FELTZ, conseiller;
M. Alain BERNARD, greffier.

Entre:

l'UNIVERSITE DU LUXEMBOURG, établie et ayant son siège social à L-1511 Luxembourg, 162a, avenue de la Faïencerie, représentée par son recteur M. Rolf TARRACH,

appelante aux termes d'un exploit de l'huissier de justice Carlos CALVO de Luxembourg du 20 octobre 2011,

comparant par Maître Romain ADAM, avocat à la Cour, demeurant à Luxembourg,

et:

Mme A.), assistant-professeur, demeurant à L-(…),

intimée aux fins du prédit exploit CALVO,

comparant par Maître Gaston VOGEL, avocat à la Cour, demeurant à Luxembourg.

LA COUR D'APPEL:

Vu l'arrêt de la Cour d'appel du 6 décembre 2012 ;

Vu l'arrêt de la Cour constitutionnelle du 12 avril 2013 ;

Par arrêt du 6 décembre 2012, la Cour d'appel a saisi la Cour constitutionnelle, par voie préjudicielle de la question suivante :

« Le paragraphe (3) de l'article L. 122-1. du code du travail, en ce qu'il prévoit que par dérogation aux paragraphes (1) et (2) du même article, les contrats de travail conclus avec le personnel enseignant-chercheur de l'Université du Luxembourg peuvent être des contrats à durée déterminée, est-il conforme à l'article 10 bis*, paragraphe 1er de la Constitution dans la mesure où cette disposition légale introduit un traitement discriminatoire en ce qu'elle ne pose pas la condition que le contrat de travail à durée déterminée soit conclu pour l'exécution d'une tâche précise et non durable et qu'il ne puisse avoir pour objet de pourvoir durablement à un emploi lié à l'activité normale et permanente de l'entreprise ? »*

Par arrêt du 12 avril 2013, la Cour constitutionnelle a dit que le paragraphe (3) de l'article L. 122-1 du Code du travail, en ce qu'il prévoit que, par dérogation aux paragraphes (1) et (2) du même article, les contrats de travail conclus avec le personnel enseignant-chercheur de l'Université du Luxembourg peuvent être des contrats à durée déterminée, n'est pas contraire à l'article 10bis, paragraphe 1er, de la Constitution.

L'UNIVERSITE DU LUXEMBOURG conclut en conséquence à la réformation du jugement entrepris. Elle demande à la Cour d'appel de dire que la relation de travail entre parties a pris fin le 31 août 2011 et que les demandes de A.) ne sont pas fondées, alors qu'il s'agissait de la fin d'un contrat de travail à durée déterminée qui était régulier en la forme. Elle sollicite une indemnité de procédure de 2.500 € pour l'instance d'appel.

A.) soutient que la réponse de la Cour constitutionnelle ne répondrait pas à la question posée, alors qu'elle n'aurait pas indiqué à quel titre l'UNIVERSITE DU LUXEMBOURG échappe à l'obligation faite aux autres employeurs nouant des contrats à durée déterminée d'indiquer dans ce type de contrat la tâche précise et non durable que l'enseignant-chercheur engagé sera amené à accomplir. La dérogation introduite par l'article L. 122-1 (3) du Code du travail créerait une triple discrimination, à savoir celle de l'enseignant-chercheur vis-à-vis des travailleurs sous contrat à durée indéterminée, celle de l'enseignant-chercheur vis-à-vis des autres travailleurs sous contrat à durée déterminée et celle de l'Université du Luxembourg vis-à-vis des autres employeurs faisant usage du contrat à durée déterminée. Même à considérer que l'article L.122-1 (3) du Code du travail ne serait pas contraire à l'article 10bis de la Constitution, l'intimée fait valoir qu'il serait discriminatoire et donc contraire à la directive européenne n° 1999/70 du 28 juin 1999 concernant l'accord-cadre CES, UNICE et CEEP sur le travail à durée déterminée. Elle demande dès lors à la Cour de reformuler la question préjudicielle à la Cour constitutionnelle, sinon de constater que l'article L. 122-1 (3) du Code du travail n'est ni conforme à la

Constitution ni au droit communautaire, sinon de soumettre, par voie préjudicielle, à la Cour de Justice de l'Union Européenne la question *de savoir si l'article 122-1 (3) du Code du travail est conforme au droit communautaire et plus particulièrement à la directive européenne n° 1999/70 du 28 juin 1999 dans la mesure où cet article introduit un traitement discriminatoire en faveur de l'Université de Luxembourg et à l'encontre du personnel enseignant-chercheur, en ce qu'elle ne pose pas la condition que le contrat de travail à durée déterminée soit conclu pour l'exécution d'une tâche précise et non durable et qu'il ne puisse avoir pour objet de pourvoir durablement à un emploi lié à l'activité normale et permanente de l'entreprise*.

L'appelante réplique que la Cour constitutionnelle a justement répondu à la question posée par la Cour d'appel en confirmant la constitutionnalité de la dérogation apportée par le paragraphe (3) de l'article L. 122-1 du Code du travail aux paragraphes (1) et (2) du même article.

Quant à la directive n° 1999/70 du 28 juin 1999, elle souligne qu'elle n'exige aucunement que les Etats membres prévoient dans leurs législations nationales que le contrat de travail à durée déterminée soit conclu pour l'exécution d'une tâche précise et non durable et qu'il ne puisse avoir pour objet de pourvoir durablement à un emploi lié à l'activité normale et permanente de l'entreprise. Au sens de la directive un travailleur à durée indéterminée comparable serait un travailleur ayant un contrat ou une relation de travail à durée indéterminée dans le même établissement que le travailleur à durée déterminée et ayant un travail/emploi identique ou similaire à celui du travailleur à durée déterminée en tenant compte des qualifications/compétences. A.) devrait dès lors prouver qu'elle ait été, en tant qu'enseignant-chercheur de l'Université du Luxembourg ayant un contrat à durée déterminée, discriminée par rapport à un travailleur à durée indéterminée comparable, c'est-à-dire qu'elle n'ait pas eu les mêmes avantages au sein de l'Université que ce dernier. Or une telle discrimination n'existerait pas, l'Université du Luxembourg n'étant que le seul employeur pouvant engager des enseignants-chercheurs. Il n'y aurait en conséquence ni lieu de reformuler la question préjudicielle à la Cour constitutionnelle, ni lieu de saisir la Cour de Justice de l'Union Européenne. L'appelante relève encore le caractère imprécis de la question préjudicielle telle que formulée par l'intimée.

Il est constant en cause que par arrêt du 12 avril 2013 la Cour constitutionnelle a retenu que *nonobstant la liberté académique lui reconnue, le personnel enseignant-chercheur de l'Université du Luxembourg doit se conformer aux ordres de service de ses supérieurs et se trouve dans le même rapport de soumission à l'autorité que les salariés tombant sous le régime de droit commun et que sous cet aspect leur situation est comparable;*
que *le législateur peut, sans violer le principe de l'égalité, soumettre certaines catégories de personnes à des régimes légaux différents, à condition que la différence instituée procède de disparités objectives, qu'elle soit rationnellement justifiée, adéquate et proportionnée à son but*;
que *l'activité de l'enseignant-chercheur diffère de celle des autres salariés du secteur privé en ce que ses fonctions consistent, dans une proportion importante, en des travaux de recherche sur des sujets déterminés et qui constituent par essence une tâche limitée dans le temps;*

que*, la durée de ces travaux de recherche n'étant, en règle générale, pas prévisible, la possibilité offerte à l'Université du Luxembourg de conclure avec son personnel enseignant-chercheur des contrats de travail à durée déterminée renouvelables constitue une mesure rationnellement justifiée*;
qu'au vu de la fixation à soixante mois, renouvellements compris, de la durée maximale des contrats à durée déterminée conclus avec le personnel enseignant-chercheur de l'Université du Luxembourg, prévue au paragraphe (4) de l'article L. 122-4 du Code du travail, la disparité établie par le paragraphe (3) de l'article L. 122-1 est adéquate et proportionnée à son but;

La Cour constitutionnelle a conclu que, *dès lors, le paragraphe (3) de l'article L. 122-1 du Code du travail, en ce qu'il prévoit que les contrats de travail conclus avec le personnel enseignant-chercheur de l'Université du Luxembourg peuvent être des contrats à durée déterminée, n'est pas contraire à l'article 10bis, paragraphe 1er, de la Constitution.*

C'est en conséquence à bon droit que l'Université du Luxembourg fait valoir que la Cour constitutionnelle qui a conclu à la conformité du paragraphe (3) de l'article L. 122-1 du Code du travail, en précisant que certaines catégories de personnes peuvent être soumises à des régimes légaux différents, à condition que la différence instituée procède de disparités objectives, qu'elle soit rationnellement justifiée, adéquate et proportionnelle à son but, en indiquant que l'activité de l'enseignant-chercheur diffère de celles des autres salariés du secteur privé et que la durée de ces travaux de recherche n'est en règle générale pas prévisible, a répondu à la question préjudicielle lui posée par arrêt du 6 décembre 2012. Le moyen de A.) de reposer la même question préjudicielle à la Cour constitutionnelle est en conséquence à rejeter.

Quant à l'argument de A.) soutenant que le paragraphe (3) de l'article L. 122-1 du Code du travail ne serait pas conforme à la directive européenne n° 1999/70/CE du 28 juin 1999 concernant l'accord-cadre CES, UNICE et CEEP sur le travail à durée déterminée dans la mesure où cet article introduirait un traitement discriminatoire en faveur de l'Université du Luxembourg et à l'encontre du personnel enseignant-chercheur, il y a lieu de se référer à la clause 4 de ladite directive, intitulée « principe de non-discrimination » qui, en son 1er alinéa, dispose ce qui suit :

1. Pour ce qui concerne les conditions d'emploi, les travailleurs à durée déterminée ne sont pas traités d'une manière moins favorable que les travailleurs à durée indéterminée comparables au seul motif qu'ils travaillent à durée déterminée, à moins qu'un traitement différent soit justifié par des raisons objectives.

Contrairement à ce qu'affirme A.), le principe de non-discrimination de la directive ne prescrit pas que le contrat de travail à durée indéterminée soit conclu pour l'exécution d'une tâche précise et non durable et qu'il ne puisse avoir pour objet de pourvoir durablement à un emploi lié à l'activité normale et permanente de l'entreprise, mais cette disposition n'interdit que la discrimination dans les conditions de travail des travailleurs liés par un contrat d'emploi à

durée déterminée vis-à-vis de ceux liés par un contrat de travail à durée indéterminée comparables.

Le moyen de l'intimée qui allègue un traitement discriminatoire en faveur de l'Université du Luxembourg à l'encontre du personnel enseignant-chercheur et soutenant la non-conformité du paragraphe (3) de l'article L. 122-1 du Code du travail avec la directive européenne n° 1999/70/CE du 28 juin 1999 concernant l'accord-cadre CES, UNICE et CEEP sur le travail à durée déterminée est à rejeter et il n'y a pas lieu de procéder au renvoi préjudiciel.

Il suit des développements qui précèdent que le contrat de travail liant A.) à l'Université du Luxembourg a été valablement conclu pour une durée déterminée et qu'il a pris fin à l'expiration de son terme, le 31 août 2011.

Il convient dès lors de réformer le jugement entrepris sur ce point.

La demande en communication des rapports

Le jugement entrepris du 11 octobre 2011 a rejeté la demande de A.) en communication des rapports d'évaluations et du rapport du Doyen auxquels l'appelante a fait référence dans son courrier du 7 février 2011, pour défaut de pertinence, eu égard à la décision du tribunal du travail considérant que les parties étaient liées par un contrat de travail à durée indéterminée.

A.) a interjeté appel incident contre ce volet et sollicite la communication desdits rapports.

Il ressort des pièces versées en cause que le règlement d'ordre intérieur en vigueur durant l'année académique 2010-2011, partant au moment de la rédaction des rapports et de l'introduction de la demande en justice, prévoit en son titre VIII : Du personnel de l'Université, chapitre 2 Contrats à durée déterminée, article VIII.2.102 que « chaque rapport est confidentiel ». Le même article du règlement d'ordre intérieur approuvé pour l'année académique 2011-2012 est complété par l'ajout «tout en étant accessible à l'enseignant-chercheur sur sa demande ».

Si le caractère confidentiel des rapports dans la mesure où il contribue à une évaluation objective de l'enseignant-chercheur tend à une fin légitime et s'il protège les droits non seulement des rédacteurs des rapports, mais aussi des enseignants-chercheurs, c'est néanmoins à bon droit que A.) proteste contre le défaut de lui donner libre accès auxdits rapports.

En conférant dans sa nouvelle version du règlement d'ordre intérieur à l'enseignant-chercheur un droit d'accès aux rapports, l'appelante a implicitement admis comme disproportionnée au but poursuivi l'absence de tout mécanisme destiné à mettre en balance l'intérêt de l'enseignant-chercheur à consulter son dossier avec la confidentialité exigée par les rédacteurs des rapports.

Aux yeux de la Cour, l'enseignant-chercheur se trouvant dans la situation de l'intimée a un intérêt primordial à recevoir les renseignements contenus dans les rapports pour lui permettre de comprendre et de connaître les raisons de la décision prise par l'employeur à son encontre.

La demande de A.) en communication des rapports d'évaluations et du rapport du Doyen auxquels l'appelante a fait référence dans son courrier du 7 février 2011 est en conséquence à déclarer fondée, de sorte qu'il y a lieu de condamner l'Université du Luxembourg à les lui remettre endéans le mois à partir de la signification du présent arrêt sous peine d'une astreinte de 100.- € par jour de retard, cette astreinte prenant cours à l'expiration de ce délai et étant limitée à la somme de 10.000.- €.

Les demandes en allocation d'une indemnité de procédure

Les demandes des parties basées sur l'article 240 du nouveau code de procédure civile sont à rejeter, à défaut par elles de justifier de l'iniquité requise par ce texte.

PAR CES MOTIFS :

la Cour d'appel, huitième chambre, siégeant en matière de droit du travail, statuant contradictoirement, sur le rapport de Madame Monique FELTZ, conseiller,

Vu l'arrêt de la Cour d'appel du 6 décembre 2012 ;

Vu l'arrêt de la Cour constitutionnelle du 12 avril 2013 ;

dit les appels principal et incident fondés;

réformant :

dit que le contrat de travail liant Mme A.) à l'Université du Luxembourg a été valablement conclu pour une durée déterminée et qu'il a pris fin à l'expiration de son terme, le 31 août 2011 ;

condamne l'Université du Luxembourg à remettre à Mme A.), dans le délai d'un mois à partir de la signification du présent arrêt, les rapports d'évaluations et le rapport du Doyen auxquels l'appelante a fait référence dans son courrier du 7 février 2011, sous peine d'une astreinte de 100 (cent) € par jour de retard à partir de l'expiration du délai d'un mois, l'astreinte étant limitée à 10.000 (dix mille) € ;

déboute les deux parties de leurs demandes respectives en allocation d'une indemnité de procédure pour l'instance d'appel ;

fait masse des frais et dépens des deux instances et les impose pour moitié à chacune des parties avec distraction au profit de Maîtres Romain ADAM et Gaston VOGEL.

La lecture de cet arrêt a été faite à l'audience publique indiquée ci-dessus par M. Étienne SCHMIT, président de chambre, en présence de M. Alain BERNARD, greffier.