

N° 16 / 2021
du 28.01.2021
Numéro CAS-2020-00026 du registre

Audience publique de la Cour de cassation du Grand-Duché de Luxembourg du jeudi, vingt-huit janvier deux mille vingt-et-un.

Composition:

Jean-Claude WIWINIUS, président de la Cour,
Eliane EICHER, conseiller à la Cour de cassation,
Michel REIFFERS, conseiller à la Cour de cassation,
Roger LINDEN, conseiller à la Cour de cassation,
Lotty PRUSSEN, conseiller à la Cour de cassation,
Jeannot NIES, procureur général d'Etat adjoint,
Viviane PROBST, greffier à la Cour.

Entre:

X, demeurant à (...),

demanderesse en cassation,

comparant par Maître Frédéric KRIEG, avocat à la Cour, en l'étude duquel domicile est élu,

et:

la société anonyme SOC1, établie et ayant son siège social à (...), représentée par son conseil d'administration, inscrite au registre de commerce et des sociétés sous le numéro (...),

défenderesse en cassation,

comparant par la société en commandite simple KLEYR GRASSO, inscrite à la liste V du tableau de l'Ordre des avocats du barreau de Luxembourg, en l'étude de laquelle domicile est élu, représentée aux fins de la présente instance par Maître Céline DEFAY, avocat à la Cour.

Vu l'ordonnance attaquée, numéro 127/19, rendue le 19 décembre 2019 sous le numéro CAL-2019-01095 du rôle par le magistrat présidant la chambre de la Cour

d'appel à laquelle sont attribués les appels en matière de droit du travail, siégeant en matière de protection des femmes enceintes et accouchées sur base de l'article L. 337-1 du Code du travail ;

Vu le mémoire en cassation signifié le 12 février 2020 par X à la société anonyme SOC1), déposé le 14 février 2020 au greffe de la Cour ;

Vu le mémoire en réponse signifié le 9 avril 2020 par la société SOC1) à X, déposé le 20 avril 2020 au greffe de la Cour, dans le délai légal au regard du règlement grand-ducal du 25 mars 2020 portant suspension des délais en matière juridictionnelle et adaptation temporaire de certaines autres modalités ;

Sur le rapport du conseiller Roger LINDEN et les conclusions de l'avocat général Isabelle JUNG ;

Sur les faits

Selon l'ordonnance attaquée, le président du tribunal du travail d'Esch-sur-Alzette avait déclaré régulier le licenciement de X, salariée en état de grossesse médicalement constaté, prononcé par son employeur, la société SOC1), et dit qu'il n'y avait pas lieu d'ordonner la réintégration de la salariée. Le magistrat présidant la chambre de la Cour d'appel à laquelle sont attribués les appels en matière de droit du travail, siégeant en matière de protection des femmes enceintes et accouchées sur base de l'article L. 337-1 du Code du travail, a confirmé cette décision.

Sur la recevabilité du pourvoi qui est contestée

La défenderesse en cassation conclut à l'irrecevabilité du pourvoi en ce qu'il n'indiquerait ni les dispositions de l'ordonnance attaquée ni l'objet et la cause.

En indiquant que l'ordonnance est attaquée dans toutes ses dispositions et en concluant à la cassation de celle-ci, la demanderesse en cassation a satisfait aux conditions de l'article 10 de la loi modifiée du 18 février 1885 sur les pourvois et la procédure en cassation.

Le pourvoi, introduit dans les formes et délai de la loi, est recevable.

Sur l'unique moyen de cassation

Enoncé du moyen

« tiré de la violation, sinon de la fausse application, sinon de la mauvaise interprétation de l'article L.337-1 du code du travail,

en ce que l'ordonnance attaquée, rendue par le magistrat président la chambre de la Cour d'Appel à laquelle sont attribués les appels en matière de droit du travail, siégeant en matière de protections des femmes enceintes et accouchées sur base de l'article L.337-1 du code du travail, confirmant l'ordonnance de première instance par adoption de l'ensemble de ses motifs, a débouté l'appelante de sa demande en nullité de son licenciement au motif que << si le législateur avait voulu permettre à la femme enceinte, pour être protégée, d'envoyer son certificat de grossesse dans les huit jours de la notification de licenciement, il l'aurait indiqué et n'aurait pas utilisé le terme de "production d'un certificat" qui ne signifie rien d'autre que la remise effective à l'employeur d'un certificat dans les huit jours >>,

alors que l'article L.337-1 du code du travail, en précisant que la femme enceinte peut justifier de son état par la production d'un certificat par lettre recommandée dans les huit jours de la notification du congé, ne dit pas qu'elle est tenue, pour être valablement protégée, de mettre un tel certificat en possession de l'employeur avant l'expiration dudit délai, mais qu'il lui suffit de l'envoyer par lettre recommandée à l'employeur endéans ce délai. ».

Réponse de la Cour

L'article L. 337-1 du Code du travail, pris en ses alinéas 1 et 2, dispose :

« 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.

En cas de notification de la rupture avant la constatation médicale de la grossesse, la femme salariée peut, dans un délai de huit jours à compter de la notification du congé, justifier de son état par la production d'un certificat par lettre recommandée. ».

La production du certificat médical visée à l'article L. 337-1, alinéa 2, du Code du travail implique la réception dudit certificat par l'employeur dans les huit jours de la notification du licenciement. Le juge d'appel n'a partant pas violé la disposition visée au moyen.

Il en suit que le moyen n'est pas fondé.

Sur la demande en allocation d'une indemnité de procédure

La demanderesse en cassation étant à condamner aux dépens de l'instance en cassation, sa demande en allocation d'une indemnité de procédure est à rejeter.

PAR CES MOTIFS,

la Cour de cassation :

déclare le pourvoi recevable ;

le rejette ;

rejette la demande de la demanderesse en cassation en allocation d'une indemnité de procédure ;

condamne la demanderesse en cassation aux dépens de l'instance en cassation avec distraction au profit de la société en commandite simple KLEYR GRASSO, sur ses affirmations de droit.

La lecture du présent arrêt a été faite en la susdite audience publique par le président Jean-Claude WIWINIUS en présence du procureur général d'Etat adjoint Jeannot NIES et du greffier Viviane PROBST.

Conclusions du Parquet Général dans l'affaire de cassation

**X c/
la société anonyme SOC1)**

(affaire n° CAS 2020-00026 du registre)

Par mémoire signifié 12 février 2020 à la société anonyme SOC1) et déposé le 14 février 2020 au greffe de Votre Cour, X a formé un pourvoi en cassation contre une ordonnance rendue contradictoirement en date du 19 décembre 2019 par le Président de la chambre de la Cour d'appel, siégeant en matière de droit du travail, en instance d'appel et en matière de protections des femmes enceintes et accouchées sur base de l'article L.337-1 du Code du travail sous le numéro 127/19-III-TRAV dans la cause inscrite sous le numéro CAL-2019-01095 du rôle.

Les pièces au dossier ne renseignent cependant pas d'une signification de l'arrêt entrepris. En l'absence d'éléments contraires, la soussignée part dès lors du principe que le pourvoi en cassation a été interjeté dans les délais prévus par la loi modifiée du 18 février 1885 sur les pourvois et la procédure en cassation. Le pourvoi répond encore aux conditions de forme prévues par cette loi.

Le 9 avril 2020 la société anonyme SOC1) a fait signifier un mémoire en réponse à la partie demanderesse en cassation. Ce mémoire a été déposé le au greffe de Votre Cour le 20 avril 2020.

Faits et rétroactes

Par ordonnance du 10 octobre 2019, le président du Tribunal du travail de et à Esch-sur-Alzette a, sur base de l'article L.337-1 (1) du Code du travail, prohibant le licenciement de la salariée enceinte, déclaré le licenciement de X prononcé par son employeur, la société anonyme SOC1) en date du 18 juillet 2019 régulier, et dit qu'il n'y avait pas lieu d'ordonner la réintégration de la salariée.

Par requête déposée le 15 novembre 2019, X a relevé appel de l'ordonnance du 10 octobre 2019 et conclut à voir déclarer nul son licenciement et partant à voir ordonner sa réintégration immédiate, sous peine d'une astreinte de 250 euros par jour de retard dans l'exécution.

Par une ordonnance du 19 décembre 2019, le Président de la chambre de la Cour d'appel à laquelle sont attribués les appels en matière de droit du travail, siégeant en matière de protections des femmes enceintes et accouchées sur base de l'article L.337-1 du Code du travail, a déclaré l'appel de X recevable, a confirmé la décision de première instance et a rejeté les demandes respectives des parties basées sur l'article 240 du Nouveau Code de procédure civile.

Le pourvoi en cassation est dirigé contre cette dernière décision.

Quant à l'unique moyen de cassation

L'unique moyen de cassation est tiré « *de la violation, sinon de la fausse application, sinon de la mauvaise interprétation de l'article L.337-1 du Code du travail,*

en ce que l'ordonnance attaquée, rendue par le magistrat président la chambre de la Cour d'Appel à laquelle sont attribués les appels en matière de droit du travail, siégeant en matière de protections des femmes enceintes et accouchées sur base de l'article L.337-1 du code du travail, confirmant l'ordonnance de première instance par adoption de l'ensemble de ses motifs, a débouté l'appelante de sa demande en nullité de son licenciement au motif que « si le législateur avait voulu permettre à la femme enceinte, pour être protégée, d'envoyer son certificat de grossesse dans les huit jours de la notification de licenciement, il l'aurait indiqué et n'aurait pas utilisé le terme de « production d'un certificat » qui ne signifie rien d'autre que la remise effective à l'employeur d'un certificat dans les huit jours »,

alors que l'article L.337-1 du code du travail, en précisant que la femme enceinte peut justifier de son état par la production d'un certificat par lettre recommandée dans les huit jours de la notification du congé, ne dit pas qu'elle est tenue, pour être valablement protégée, de mettre un tel certificat en possession de l'employeur avant l'expiration dudit délai, mais qu'il suffit de l'envoyer par lettre recommandée endéans ce délai. »

Comme l'indique justement la demanderesse en cassation, la formulation de l'actuel article L.337-1 du Code du travail est celle qui avait déjà été retenue dans l'article 10 de la loi du 3 juillet 1975 concernant la protection de la maternité de la femme au travail.

La demanderesse en cassation cite à l'appui de son moyen, l'exposé des motifs de la proposition de loi n°1743, page 1209, qui deviendra par la suite la loi du 3 juillet 1975 concernant la protection de la maternité de la femme au travail, dans lequel, les auteurs de la proposition de loi avaient initialement préconisé la formulation suivante : « *Si la notification du licenciement est intervenue avant la constatation médicale de grossesse, la salariée en avisant l'employeur de son état par l'envoi d'un certificat médical dans les huit jours de la signification du congé peut faire annuler le licenciement* ». Cette formulation serait donc la preuve suffisante que le législateur voulait donner à la salariée licenciée dont l'état de grossesse est médicalement constaté, une possibilité de faire annuler le licenciement à partir de l'envoi du certificat médical à l'employeur et non à compter de la remise dudit certificat.

La soussignée ne partage toutefois pas la position de la partie demanderesse en cassation alors que de nombreux éléments permettent de retenir que le Président de la chambre de la Cour d'appel a, dans sa décision du 19 décembre 2019, fait une application correcte de l'article L.337-1 du Code du travail aux faits de l'espèce.

Tout d'abord, il y a lieu de noter que le passage de l'exposé des motifs cité par la demanderesse en cassation concerne en réalité le projet de loi n°1743 et non la proposition de loi n°1481.

Ensuite, force est de constater que le texte final de l'article 10 de la loi du 3 juillet 1975 précitée a été amendé. Ainsi, les termes de « *production d'un certificat médical envoyé par lettre recommandée* » ont été retenus *in fine* et ce, suite à l'avis du Conseil d'Etat rendu le 10 avril 1975 dans le cadre du projet de loi concernant la protection de la femme au travail. Dans cet avis, le Conseil d'Etat s'exprime brièvement mais clairement en ces termes : « *Contrairement à l'avis de la Chambre de commerce, le Conseil d'Etat estime que la **présentation** d'un certificat médical attestant la grossesse, établi par le médecin traitant est suffisant.* (...) »

Dans le même alinéa, les termes "envoi d'un certificat" sont à remplacer par ceux de "production d'un certificat". ».

Ainsi, ce premier élément suggère que le simple fait d'envoyer le certificat attestant de la grossesse par lettre recommandée n'est pas suffisant pour prétendre à la protection instaurée par l'article L.337-1 du Code du travail.

D'autres indications tant textuelles que jurisprudentielles viennent étayer cette thèse.

La situation la plus proche en droit du travail de la protection contre le licenciement d'une salariée en état de grossesse, est celle du salarié en congé de maladie. Tout comme la salariée enceinte, le salarié dont la maladie est médicalement constatée bénéficie d'un régime particulier de protection contre le licenciement.

Dans ce contexte, il y a lieu de rappeler les termes de l'article L.121-6 du Code du travail qui dispose :

« (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. »

Ainsi, pour bénéficier de la protection légale, le salarié - incapable de travailler pour cause de maladie - a la double obligation d'avertir l'employeur le jour même de l'empêchement et de lui faire parvenir par la suite, et au plus tard le troisième jour, un certificat médical attestant son incapacité de travail et la durée de celle-ci. Ainsi, à partir de l'avertissement oral de l'employeur le premier jour de sa maladie, le salarié est protégé contre le licenciement jusqu'à l'expiration du troisième jour de l'absence. A défaut par lui de remettre le certificat médical le troisième jour au plus tard de son absence, l'employeur recouvre son droit de procéder au licenciement.

Le législateur a, dans le paragraphe 2 de l'article L.121-6 du Code du travail, choisi de retenir le terme « *soumettre* » qui permet, sans équivoque, de présumer qu'il ne suffit pas d'envoyer un certificat à l'employeur, même par courrier recommandé, mais qu'il faut aussi que l'employeur ait bien réceptionné le certificat. Dans ce contexte, il y lieu de rappeler que selon une jurisprudence constante, l'hypothèse de la simple remise du certificat à la poste par envoi recommandé est exclue¹.

Par analogie avec la protection accordée au salarié en congé de maladie, le délai de huit jours introduit en droit du travail par le législateur dans le cadre de la protection contre le licenciement de la salariée enceinte, est une garantie supplémentaire accordée à la salariée dont l'état de grossesse n'était pas encore médicalement constaté au moment de son licenciement. L'article L.337-1 (1) du Code du travail lui permet d'invoquer ladite protection en dépit du fait que l'employeur n'était pas valablement informé de son état de grossesse au moment du licenciement, sous la condition que la salariée produise un certificat médical endéans le délai de huit jours par lettre recommandée. Il est rappelé que la formalité de la lettre recommandée n'est pas considérée comme substantielle mais est uniquement destinée à des fins probatoires².

Ainsi, ces développements permettent de retenir, que ce soit en matière de licenciement d'un salarié en congé de maladie ou de licenciement d'une salariée dont la grossesse est médicalement constatée, que la remise ou, comme dans le cadre de l'article L.337-1 du Code du travail, la « *production* » du certificat, qui se définit comme l'« *action de montrer, d'exhiber* »³, doit être considérée comme une condition essentielle.

Finalement, il y a lieu de rappeler que dans le doute sur la date à laquelle une notification est réputée faite, l'article 102 du Nouveau Code de procédure civile doit être appliqué. Cela a été notamment rappelé dans le cadre de la notification de la rupture de travail de la femme dont l'état de grossesse n'était pas encore médicalement constaté au moment du licenciement, conformément à l'article L.337-1 du Code du travail. En effet, il a été décidé que le point de départ du délai destiné à porter à l'employeur la connaissance de l'état de grossesse d'une salariée, est la date par laquelle la salariée se trouve avisée par le service postal de l'existence d'un recommandé à son attention. Dans un arrêt de la huitième chambre de la Cour d'appel du 21 février 2013, n°37890 du rôle, il a été retenu qu' « *en l'absence de dispositions spéciales du code du travail par rapport à la date à*

¹ C.A. 3^{ème} chambre, 15 novembre 2018, arrêt n° 132/18 – III – TRAV, numéro CAL-2018-00120 du rôle.

² CSJ, 10.10.1985, n°98508098

³ Dictionnaire Larousse

laquelle une notification est réputée faite, il y a lieu de se référer par analogie à l'article 102 du nouveau code de procédure civile relatif à la notification des citations qui se font aussi par la voie postale et dans lequel il est dit au paragraphe (6) que dans le cas où le pli n'a pas pu être remis en mains propres, la citation est réputée faite le jour du dépôt dans la boîte aux lettres de l'avis par l'agent des postes de retirer la lettre recommandée au bureau des postes. ».

Au vu des développements précédents, la soussignée considère que l'ordonnance rendue le 19 décembre 2019 par le Président de la chambre de la Cour d'appel à laquelle sont attribués les appels en matière de droit du travail, siégeant en matière de protections des femmes enceintes et accouchées, n'a pas violé l'article L.337-1 du Code du travail.

L'unique moyen n'est partant pas fondé.

Conclusion :

Le pourvoi est recevable mais il est à rejeter.

Pour le Procureur général d'État
L'avocat général

Isabelle JUNG