O R D O N N A N C E

Rôle n° 40363

rendue le vingt-quatre octobre deux mille treize en matière de droit du travail, par Monsieur Carlo HEYARD, président de la chambre de la Cour d'appel à laquelle sont attribués les appels en matière du droit du travail, assisté du greffier Isabelle HIPPERT,

sur l'appel relevé par la société **A s.à r.l.**, établie à L-(…), représentée par son gérant actuellement en fonctions,

comparant par Maître Eyal GRUMBERG, avocat à la Cour à Luxembourg,

en présence de

B, demeurant à B-(…),

comparant par Maître Frédéric KRIEG, avocat à la Cour à Luxembourg.

Par ordonnance du 6 août 2013, le président du tribunal du travail de Luxembourg a, sur base de l'article L.337-1.(1) du code du travail, prohibant le licenciement de la femme enceinte, déclaré nul le licenciement de B effectué par son employeur, la société A « X » s.à r.l., ci-après la société A s.à r.l., en date du 11 juin 2013 et a ordonné la réintégration de B.

Par requête déposée le 12 août 2013, la société A s.à r.l. a relevé appel de l'ordonnance du 6 août 2013 et conclut à voir déclarer irrecevable la demande en nullité et en réintégration de B pour avoir été introduite hors délai.

L'appel est régulier, partant recevable.

Les faits de la cause sont les suivants :
Le 13 juin 2013 la société A s.à r.l. a, par pli recommandé, posté la lettre de licenciement de B portant la date du 11 juin 2013.

B, qui demeure à (…) (Belgique), a été avisée le 17 juin 2013.

B, qui avait sollicité dès le 4 février 2013 un congé du 17 juin au 30 juin 2013, était partie en vacances le samedi 15 juin 2013 et est revenue de vacances le samedi 22 juin 2013.

Elle a retiré la lettre de licenciement le premier jour ouvrable suivant le samedi, soit le lundi 24 juin 2013.

La requête en annulation a été déposée le 9 juillet 2013.

L'article L.337-1 du code du travail a la teneur suivante :
« (1) Il est interdit 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 le 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.
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 effets.
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) ».

Pour écarter le moyen de forclusion tiré par la société A s.à r.l. de l'inobservation des délais de huit et de quinze jours et pour partant faire droit à la demande en nullité et en réintégration, le président du tribunal du travail a motivé sa décision en les termes suivants :

« Dans la mesure où il est de jurisprudence que le juge national, en sa qualité de juge de droit commun du droit européen, a l'obligation de sauvegarde les droits que les particuliers tirent du droit européen, il y a lieu de faire application en l'espèce de la théorie de la réception effective de la lettre de licenciement dans son acceptation la plus large, à savoir que c'est la date de la réception matérielle effective du courrier recommandé contenant la lettre de licenciement qui fait courir et le délai de 8 jours pour informer l'employeur de l'état de grossesse et le délai de 15 jours pour saisir la juridiction du travail d'une demande en annulation du licenciement.

Or il est constant en cause pour ne pas être autrement contesté que B était de retour de son séjour à l'étranger le 22 juin 2013, lequel était un samedi, et qu'elle a réceptionné de suite dès le premier jour ouvrable, soit le lundi 24 juin 2013, le courrier recommandé lui adressé contenant la lettre de licenciement.

Dès lors en l'espèce, le point de départ de ces deux délais est à fixer au 24 juin 2013.

En application des règles de computation des délais, le délai de protection commence donc à courir à partir du mardi 25 juin 2013 à zéro heure pour expirer le mardi 9 juillet 2013 à minuit. La requête en annulation ayant été déposée le mardi 9 juillet 2013, la demande de B est recevable.

Au vu de l'attestation de grossesse du 27 juin 2013 délivrée par le docteur C, gynécologue, la demande de B en constatation de la nullité du licenciement du 11 juin 2013 est fondée sur base de l'article L.337-1.(1) du code du travail. »

La société appelante fait valoir que le délai courant contre un salarié à partir d'une notification lui faite commence le jour où le salarié a reçu la lettre de notification, à savoir le jour où il a été avisé par les services postaux et non le jour où il a effectivement reçu la lettre de notification.

La société appelante prétend que le délai de quinze jours du dernier alinéa de l'article L.337-1 du code du travail n'a pas été observé dès lors que B a été avisée le 17 juin 2013, de sorte que le délai pour déposer la requête était arrivé à expiration le 2 juillet 2013.

B demande la confirmation de l'ordonnance entreprise.

En ce qui concerne le principe de protection juridictionnelle effective des droits conférés à la femme enceinte par le droit communautaire, il est de jurisprudence constante que les modalités procédurales du recours destinées à assurer la sauvegarde des droits que la femme enceinte tire du droit communautaire ne doivent, entre autres, pas rendre pratiquement impossible ou excessivement difficile l'exercice des droits conférés par l'ordre juridique communautaire (principe d'effectivité) (cf. CJCE, Affaire Virginie PONTIN c/ T-CLIMALUX S.A., C-63/08 considérant 43).

Faire débuter le délai de quinze jours de la demande en nullité à partir de la date de l'avis de notification de la lettre de licenciement, en faisant abstraction de la connaissance effective du contenu de la lettre de licenciement par la salariée et des diligences que celle-ci a faites pour obtenir cette connaissance, rend excessivement difficile l'exercice des droits conférés à la femme enceinte par les dispositions protectrices édictées par le législateur luxembourgeois conformément à l'ordre juridique communautaire.

Compte tenu de l'impossibilité momentanée où, en raison de ses vacances à l'étranger, s'est trouvée B de prendre connaissance de la lettre de licenciement, compte tenu aussi des diligences qu'elle a faites pour prendre aussi rapidement que

possible connaissance de cette lettre, le juge de première instance a à bon droit pu fixer le point de départ du délai de 15 jours au 24 juin 2013, jour de la remise matérielle effective de la lettre et partant de la connaissance effective du contenu de la lettre de licenciement.

L'appel de la société A s.à r.l. n'est par conséquent pas fondé.

PAR CES MOTIFS:

Nous Carlo HEYARD, magistrat présidant la chambre de la Cour d'appel à laquelle sont attribués les appels en matière du droit du travail, siégeant en matière de protections des femmes enceintes et accouchées, statuant contradictoirement,

déclarons l'appel recevable,

le déclarons non fondé,

confirmons l'ordonnance entreprise,

condamnons la société A s.à r.l. aux frais et dépens de l'instance d'appel.