

Texte pseudonymisé

**Avertissement:** Ce document pseudonymisé a une valeur purement informative. Le document original seul fait foi.

Ord. N° 74/24 - III – TRAV

**Exempt - appel en matière de droit du travail.**

**Numéro CAL-2024-00315 du rôle**

### **ORDONNANCE**

rendue le seize mai deux mille vingt-quatre par Monsieur Alain THORN, président de la chambre de la Cour d'appel à laquelle sont attribués les appels en matière de droit du travail (article L.337-1 du Code du travail), assisté du greffier Isabelle HIPPERT,

sur une requête d'appel déposée le 28 mars 2024 par Maître Pierre BRASSEUR, dans une affaire se mouvant

**Entre :**

**la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) s.à r.l.**, établie et ayant son siège social à L-ADRESSE1.), représentée par son gérant actuellement en fonctions,

**appelante**, comparant par Maître Pierre BRASSEUR, avocat à la Cour, demeurant à Luxembourg,

**et :**

**PERSONNE1.)**, demeurant à F-ADRESSE2.),

**intimée**, comparant par Maître Radu DUTA, avocat à la Cour, demeurant à Luxembourg.

Suivant contrat de travail à durée indéterminée, conclu le 25 janvier 2023 avec effet au 6 février 2023, PERSONNE1.) a été engagée en qualité de « *content et community manager, chargée de communication et assistante commerciale et administrative* » par la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) SARL (ci-après SOCIETE1.).

Par courrier recommandé avec demande d'avis de réception, daté du lundi 29 janvier 2024 et expédié le lendemain, SOCIETE1.) a licencié PERSONNE1.) avec effet immédiat.

Par courrier recommandé n° RK 78 241 609 4 FR, posté le 1er février 2024 et reçu par SOCIETE1.) en date du 6 février 2024, PERSONNE1.) a adressé à son employeur un certificat de début de grossesse, établi le 1er février 2024, conçu comme suit : « *Je soussignée, PERSONNE2.), sage-femme, atteste de l'état de grossesse de Mme PERSONNE1.) née PERSONNE1.) le 5.11.1994 dont le début a été estimé au 1.1.2024 et la date de terme attendu au 1.10.2024* ».

Ce certificat de début de grossesse se double d'un « rapport d'échographie précoce », également réalisé par « *PERSONNE2.), Sage-femme - Conventionnée, Gynécologie et Contraception, D.U. Brest DIU Echographies obstétricales et gynécologiques* ».

Suivant certificat médical du 9 février 2024, établi par le médecin-généraliste PERSONNE3.), transmis par PERSONNE1.) à son employeur suivant courrier expédié le 10 février 2024 et réceptionné par ce dernier le 19 février 2024, ledit médecin atteste ce qui suit « *Je soussigné, PERSONNE3.), Docteur en médecine, certifie que M(me) (Ile) PERSONNE1.) présente une grossesse évolutive estimée au 1/1/2024 et dont le terme théorique serait le 1/10/2024* ».

Par requête déposée au greffe de la justice de paix de Luxembourg le 14 février 2024, PERSONNE1.) a fait convoquer SOCIETE1.) devant le président du tribunal du travail de Luxembourg, aux fins de voir « *constater la nullité du licenciement/de la convocation à l'entretien préalable au licenciement intervenu à l'encontre de la partie requérante, ordonner son maintien, le cas échéant sa réintégration conformément aux dispositions des articles L.337-1 paragraphe (1) et L.124-12 (4) du Code du travail, avec effet immédiat* », et cela sous peine d'astreinte.

PERSONNE1.) réclamait en outre une indemnité de procédure de 500 euros sur base de l'article 240 du Nouveau Code de procédure civile.

À l'appui de sa demande, PERSONNE1.) exposait, en substance, que par lettre recommandée du 1<sup>er</sup> février 2024 elle aurait informé SOCIETE1.) de son état de grossesse, constaté le 1er février 2024, partant endéans le délai de 8 jours prévu par l'article L.337-1 du code du travail ; qu'elle aurait retiré la lettre de licenciement à la poste le 10 février 2024, après en avoir été avisée le 1er février 2024 et que le licenciement prononcé à son encontre le 29 janvier 2024, serait en conséquence à déclarer nul et sans effet.

À l'audience du 11 mars 2024, PERSONNE1.) a déclaré renoncer à sa demande relative au prononcé d'une astreinte en vue de sa réintégration ainsi qu'à sa demande en allocation d'une indemnité de procédure.

SOCIETE1.) concluait à la régularité du licenciement prononcé et au rejet des demandes de PERSONNE1.).

Par ordonnance rendu le 18 mars 2024, le président du tribunal du travail a constaté la nullité du licenciement prononcé par SOCIETE1.) à l'égard de la requérante et ordonné la réintégration de cette dernière.

Pour statuer ainsi, ledit magistrat a considéré que le texte légal énoncé à l'article L. 337-1 (1), deuxième alinéa, du Code du travail « *ne requiert pas expressément la production d'un certificat médical de grossesse* » ; qu'en l'espèce le premier certificat remis par la salariée présentait des garanties suffisantes de qualification professionnelle, d'information et d'authenticité pour « *atteindre le niveau d'équivalence d'une constatation médicale de grossesse* », que cette équivalence lui est reconnue par l'article L. 2122-1 du Code de la santé publique français et que les délais prévus par l'article L. 337-1 (1), du Code du travail luxembourgeois pour communiquer ledit certificat à l'employeur et agir en justice avaient été respectés.

Par requête déposée le 28 mars 2024, SOCIETE1.) a régulièrement relevé appel de ce cette ordonnance qui lui avait été notifiée le 20 mars 2024.

L'appelante demande à la juridiction de ce siège de rejeter la demande adverse, par réformation de l'ordonnance entreprise.

A l'appui de son recours, l'appelante se prévaut, premièrement, du défaut de validité, au regard du prescrit de la loi luxembourgeoise, du certificat établi le 1<sup>er</sup> février 2024 par la sage-femme, et, deuxièmement, du défaut de notification du certificat médical, daté du 9 février 2024, dans le délai de huit jours prévu par l'article L. 337-1 (1) du Code du travail.

L'appelante reproche au juge du premier degré de s'être référé à tort à la loi française, et cela sans provoquer de débat contradictoire sur cette question.

Elle insiste sur le fait qu'il est constant qu'au moment du licenciement l'appelante ignorait l'état de grossesse de l'intimée.

L'intimée conclut au rejet de l'appel, à la confirmation de l'ordonnance entreprise et à l'allocation d'une indemnité de procédure de 500 euros pour la première instance et de 1.500 euros pour l'instance d'appel.

L'appelante adopterait une attitude excessivement formaliste.

La loi luxembourgeoise n'exigerait pas la production d'un certificat médical, contrairement aux affirmations de la partie adverse.

De plus, le certificat établi par PERSONNE2.), sage-femme, serait à considérer comme équivalent à un certificat médical.

L'intimée donne à considérer que le législateur français admet la validité du certificat établi par une sage-femme, ainsi que le juge de première instance l'aurait relevé à juste titre.

Quant au second moyen de l'appelante, l'intimée estime que le délai de l'article L. 337-1 (1) du Code du travail a pris cours le 10 février 2024, date de la réception effective du courrier de licenciement et que l'intimée ayant envoyé le certificat le même jour, le délai légal a été interrompu à cette même date.

### **Motifs de la décision**

La partie appelante fait valoir que la notification de l'état de grossesse ne répondrait pas aux exigences légales découlant de l'article L. 337-1 (1) du Code du travail et que l'intimée ne pourrait dès lors pas bénéficier de la protection légale spéciale contre le licenciement, premièrement, en raison de l'absence de notification à l'appelante d'un certificat de grossesse émanant d'un médecin et, deuxièmement, en raison de l'inobservation du délai de forclusion de huit jours.

Concernant les conditions auxquelles doit répondre le certificat notifié à l'employeur, c'est à tort que la juridiction du premier degré s'est référée à la loi française, qui plus est, sans soumettre cette question au débat contradictoire, alors que seule la loi luxembourgeoise est applicable au cas d'espèce, en tant que loi du lieu d'exécution du contrat de travail.

L'article L. 337-1 du Code du travail luxembourgeois fait partie du « *Titre III – EMPLOI DES PERSONNES ENCEINTES, ACCOUCHEES ET ALLAITANTES* », lequel fait partie du « *LIVRE III – PROTECTION, SECURITE ET SANTE DES SALARIES* ».

Au chapitre premier de ce même livre III, consacré au « *champ d'application et définitions* », figure l'article L. 331-2 qui précise que « *la femme enceinte désigne toute femme salariée en état de grossesse qui a informé son employeur de son état par certificat médical envoyé par lettre recommandée à la poste* ».

Dans la suite, plusieurs dispositions légales concernant la femme enceinte font expressément référence au « *certificat médical* » lui permettant de justifier de son état auprès de l'employeur, lesquelles dispositions sont inscrites notamment aux articles L. 332-1 et L. 332-2 du même Code.

Enfin et surtout, le paragraphe 1<sup>er</sup> de l'article L. 337-1 cité ci-dessus conditionne expressément son application à un « *état de grossesse médicalement constaté* » (alinéa 1<sup>er</sup>) ou encore à la « *constatation médicale de la grossesse* » (alinéa 2).

Il suit de là que le « *certificat* » auquel se réfère l'article L. 337-1 (1), alinéa 2, *in fine* du Code du travail s'entend d'un certificat médical.

En revanche, la loi n'exige pas que ledit certificat émane d'un médecin spécialiste en gynécologie..

Par conséquent, le certificat délivré le 1<sup>er</sup> février 2014 par PERSONNE2.), sage-femme, (cf. pièce n° 5 de la farde I de Me DUTA), n'est pas susceptible de servir de fondement à la protection légale spéciale contre le licenciement, tandis que le certificat délivré en date du 9 février 2024 par le Docteur PERSONNE3.), médecin généraliste (cf. pièce n° 4 de la même farde), lequel certifie l'état de grossesse de l'intimée, est à considérer comme conforme aux exigences de la loi et partant comme susceptible de donner lieu à la protection légale spéciale contre le licenciement.

L'article L. 337-1 (1) du Code du travail interdit à l'employeur de « *notifier la rupture de la relation de travail (...) d'une femme salariée lorsqu'elle est en état de grossesse médicalement constaté* », avant de préciser ce qui suit : « *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 computation des délais est régie par les articles 1256 à 1260 du Nouveau Code de procédure civile, lesquels articles ont été introduits par le règlement grand-ducal du 9 décembre 1983 relatif à l'uniformisation de certains délais de procédure.

Ce règlement a transposé en droit luxembourgeois les principes retenus par la Convention européenne sur la computation des délais, signée à Bâle le 16 mai 1972 (dite Convention de Bâle), laquelle a été approuvée par la loi du 30 mai 1984 (Mém. 1984. A, n° 57).

Les règles en question s'appliquent non seulement aux délais de procédure, mais à tous les délais d'une façon générale, y compris aux délais de prescription et aux délais conventionnels (cf. article 1er de la Convention de Bâle).

Le principe actuel de computation des délais ainsi consacré est celui des délais non francs qui veut que seul le jour de départ du délai (*dies a quo*) ne soit pas pris en considération, et non le jour de l'expiration du délai (*dies ad quem*).

En effet, l'article 1256 du Nouveau Code de procédure civile dispose que « *pour tout délai de procédure, la computation se fait à partir de minuit du jour de l'acte, de l'événement, de la décision ou de la signification qui le fait courir (et que) le délai expire le dernier jour à minuit* », tandis que l'article 3 de la Convention de Bâle se lit comme suit : « *Les délais exprimés en jours, semaines, mois ou années, courent à partir du dies a quo, minuit, jusqu'au dies ad quem, minuit* ».

Le délai de huit jours pour produire le certificat de grossesse commence à courir le jour où la salariée a pris ou a pu prendre connaissance de la lettre de licenciement.

L'intimée a été avisée de la lettre de licenciement le 1<sup>er</sup> février 2024, date à partir de laquelle elle a pu prendre connaissance de ladite lettre.

En conséquence, le délai de huit jours, prévu par l'article L. 337-1 (1) du Code du travail a, en l'espèce, commencé à courir le 1<sup>er</sup> février 2024, à minuit, pour venir à expiration le 9 février 2024, à minuit.

La « *production* » à laquelle se réfère l'article L. 337-1 (1) du Code du travail peut être définie comme l'action de montrer, de présenter à l'appui de ses dires, de ses prétentions.

Tant que le certificat attestant de l'état de grossesse n'aura pas été montré, présenté à l'employeur, à l'appui de la prétention de la salariée à la protection contre le licenciement, la « *production* » dudit certificat, visée par la disposition légale citée ci-dessus, n'aura partant pas eu lieu.

En conséquence, c'est la date de la réception de l'information concernant la grossesse qui doit être considérée comme déterminante.

Il résulte en outre des travaux préparatoires relatifs à la proposition de loi numéro 1481 ayant abouti au texte reproduit ci-dessus que le terme « *production* » est venu remplacer le terme « *envoi* », sur avis du Conseil d'Etat, lequel se réfère, dans ce même contexte, à la « *présentation d'un certificat médical attestant la grossesse* ».

Cette circonstance ne fait que renforcer la conclusion que le fait d'envoyer le certificat médical attestant de la grossesse n'est pas suffisant pour pouvoir prétendre à la protection instaurée par l'article L.337-1 du Code du travail.

Une autre considération vient encore étayer cette conclusion.

En matière de protection du salarié en congé de maladie, situation très proche, en droit du travail, de la protection légale débattue en l'espèce, l'article L. 121-6 (2) du Code du travail met à charge du salarié concerné l'obligation de « *soumettre* » à l'employeur un certificat médical attestant de son incapacité de travail, au plus tard le troisième jour de son absence.

Or, le terme « *soumettre* » implique que l'envoi dudit certificat n'est pas suffisant et que l'employeur doit l'avoir reçu, ainsi que le retient une jurisprudence constante.

Enfin, il est relevé, à titre superfétatoire, qu'en l'absence de dispositions spéciales concernant la date à laquelle une notification est réputée faite, il est permis de se référer, par analogie, à l'article 102 du Nouveau Code de procédure civile, aux termes duquel la citation transmise par voie postale est réputée faite à la date de la remise de l'exploit ou du dépôt de l'avis, dans lequel le destinataire de la citation est invité à retirer le courrier recommandé au bureau de la poste (cf. Cour d'appel, VIII, 21.02.2013, n° du rôle 37 890). Il suit de là que la date de la « *production* » du certificat médical attestant de la grossesse coïncide avec la date de la réception de ce certificat par l'employeur.

En l'espèce, le certificat médical établi le 9 février 2024 a été posté par recommandé le lendemain 10 février 2024 et reçu le 19 février 2024 par l'appelante (cf. pièce n° 4 de la farde de Me BRASSEUR).

A défaut de preuve de la réception par l'appelante du certificat médical de grossesse dans le délai légal, conformément au prescrit de l'article L. 337-1 (1) du Code du travail, PERSONNE1.) ne saurait partant bénéficier de la protection spéciale contre le licenciement.

En conséquence, il y a lieu de rejeter comme infondée la demande de PERSONNE1.), par réformation de l'ordonnance entreprise.

Comme l'intimée succombe dans ses prétentions, sa demande en obtention d'une indemnité de procédure doit être rejetée.

#### **PAR CES MOTIFS :**

Nous, Alain THORN, 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 protection des femmes enceintes et accouchées sur base de l'article L.337-1 du Code du travail, statuant contradictoirement,

reçoit l'appel,

le dit fondé,

réformant,

déclare infondée la demande de PERSONNE1.),

déboute PERSONNE1.) de sa demande en obtention d'une indemnité de procédure,

condamne PERSONNE1.) aux frais et dépens des deux instances.

La lecture de la présente ordonnance a été faite en la susdite audience publique par Monsieur le président de chambre Alain THORN, en présence du greffier Isabelle HIPPERT.