Exempt - appel en matière de droit du travail.

O R D O N N A N C E

rendue le vingt octobre deux mille onze en matière de protection de la maternité de la femme au travail article L.337-1 du Code du travail par Madame le président de chambre Monique BETZ, assistée de Monsieur le greffier Paul WAGNER,

sur une requête d'appel déposée le 29 août 2011 par Madame A, dans une affaire se mouvant

entre :

A, demeurant à B-,

demanderesse aux fins d'une requête d'appel déposée le 29 août 2011 par Maître Gaston VOGEL,

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

et :

la société anonyme B S.A., établie et ayant son siège à L-, représentée par son conseil d'administration actuellement en fonction,

intimée aux fins de la prédite requête,

comparant par Maître Laure WOEHRLING, avocat à la Cour, demeurant à Luxembourg.

Par requête déposée le 14 juin 2011, A a fait convoquer la société anonyme B S.A. à comparaître devant le Président du tribunal du travail de Luxembourg pour constater la nullité du licenciement lui notifié par courrier du 26 mai 2011 sur base de l'article L.337-1 du code du travail.

Par ordonnance rendue le 22 juillet 2011, le Président du tribunal du travail a déclaré la demande non fondée.

Contre cette ordonnance, A a présenté une requête d'appel le 29 août 2011 tendant à la réformation de la décision entreprise.

Elle fait exposer qu'elle était au service de la société B S.A. depuis le 19 juin 2008. Par courrier du 26 mai 2011, elle a été licenciée avec préavis. Par email du 10 juin 2011 elle a fait parvenir à son employeur un certificat de grossesse. Elle conclut à l'annulation de son licenciement sur base de l'article 337-1 du code du travail.

L'article 337-1 du code du travail prévoit qu'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 12 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.

Le premier juge a débouté l'appelante de sa demande, au motif qu'elle n'a pas respecté le délai de huit jours lui imparti par l'article L.337-1 (2) du code du travail pour informer l'employeur de sa grossesse.

Il est constant en cause que le certificat médical envoyé le 10 juin 2011 n'est pas parvenu à l'employeur dans les huit jours de la notification du congé qui a eu lieu le 26 mai 2011.

L'appelante reproche au premier juge de l'avoir déboutée de sa demande.

A l'appui de son grief, elle invoque un arrêt de la Cour européenne de Justice, rendu sur une question préjudicielle le 29 octobre 2009 (Pontin c/ T-Comalux S.A. C-63/08), dans lequel la Cour a analysé la conformité des délais de 8 et de 15 jours de l'article 337-1 du code du travail et leur compatibilité avec les principes d'équivalence et d'effectivité.

Ledit arrêt a dit sub. 37 « qu'il y a lieu de relever que, à la différence du délai de 15 jours, le délai de 8 jours n'apparaît pas constituer un délai procédural déterminant la saisine d'une juridiction, ce qu'il appartient, le cas échéant, à la juridiction de vérifier ». Et la Cour de dire encore que « si la juridiction de renvoi venait à considérer que le délai de 8 jours constitue lui aussi un délai dont l'expiration est susceptible de porter atteinte à l'exercice des droits du justiciable, il lui appartiendrait d'appliquer mutatis mutandis, les enseignements découlant du présent arrêt ».

L'intimée conclut à la confirmation de la décision entreprise. Elle s'appuie sur les conclusions de l'avocat général dans l'affaire Pontin c/ T-Comalux où il est dit sub. 92) que « la disposition luxembourgeoise figurant à l'article L.337-1 du code du travail accorde un délai supplémentaire à la salariée pour informer son

employeur d'une grossesse, mais uniquement dans le cas dans lequel la rupture a été notifiée avant la constatation médicale de la grossesse ». L'avocat général a retenu que ce délai supplémentaire de 8 jours à compter de la notification du licenciement est plus large, au bénéfice de la salariée enceinte, que le libellé de la définition pertinente figurant à l'article 2, sous a), de la directive 92/85.

C'est à juste titre que le premier juge a dit que le délai de 8 jours prévu à l'article L.337-1 du code du travail n'est pas un délai procédural déterminant la saisine d'une juridiction, étant donné que l'arrêt précité a également retenu ce principe.

En outre, la Cour européenne de Justice laisse à la juridiction de renvoi le pouvoir de vérifier si le délai procédural est de nature à satisfaire aux principes d'équivalence et d'effectivité.

Conformément à la définition figurant à l'article 2, a) de la directive 92/85, on entend par travailleuse enceinte « toute travailleuse enceinte qui informe l'employeur de son état, conformément aux législations et/ou pratiques nationales ». L'interdiction de licenciement se base sur cette définition. En principe, la protection ne commence qu'après l'information de l'employeur de l'état de grossesse de la salariée.

L'article 337-1 du code du travail accorde un délai supplémentaire à la salariée pour informer son employeur d'une grossesse, mais uniquement au cas où la rupture a été notifiée avant la constatation. Ce délai de 8 jours à compter de la notification du licenciement est plus large, au bénéfice de la salariée enceinte, que le libellé de la définition de l'article 2) a) de la directive précitée. Il se dégage de ces développements que ledit délai de 8 jours n'est pas trop court et ne porte pas atteinte aux principes d'équivalence et d'effectivité.

En ordre subsidiaire, l'appelante conclut à soumettre la question de la conformité du délai de huitaine de l'article 337-1 du code du travail aux principes d'équivalence et d'effectivité à la Cour de justice européenne. Il n'y a pas lieu de faire droit à cette demande, eu égard au fait que la Cour a toisé la question dans l'arrêt Pontin c/ T-Comalux précité et qu'il se dégage des développements, qui précèdent, que la disposition n'est pas en contradiction avec lesdits principes.

L'ordonnance entreprise doit partant être confirmée.

Les deux parties concluent à l'allocation d'une indemnité de procédure. Cette demande de l'appelante n'est pas fondée, eu égard à l'issue du litige. Celle de l'intimée doit également être rejetée, vu qu'elle n'a pas établi en quoi, il serait inéquitable de laisser lesdits frais à sa charge.

PAR CES MOTIFS:

Nous Monique Betz, président de la huitième chambre de la Cour d'appel, à laquelle sont attribués les appels en matière du droit du travail, siégeant en application de l'article L.337-1 du Code du travail, statuant contradictoirement,

reçoit l'appel ;

le dit non fondé ;

confirme la décision entreprise ;

rejette les demandes basées sur l'article 240 du Nouveau code de procédure civile ;

condamne l'appelante à tous les frais et dépens de l'instance d'appel