

O r d o n n a n c e

rendue le **vendredi, 10 juillet 2015** par **Françoise SCHANEN**, juge de paix, siégeant comme Présidente du tribunal du travail de et à LUXEMBOURG, assistée de la greffière **Michèle GIULIANI**,

en application de l'**article L. 337-1(1) du Code du travail**,

dans la cause

e n t r e :

A), demeurant à (...) GB-(...),

DEMANDERESSE, comparant par Maître Hervé WOLFF, avocat à la Cour, demeurant à LUXEMBOURG

e t

la société anonyme SOCI) S.A., établie et ayant son siège social à L-(...), représentée par son conseil d'administration actuellement en fonctions, inscrite au registre de commerce et des sociétés sous le numéro B (...),

DEFENDERESSE, comparant par Maître Guy CASTEGNARO, avocat à la Cour, demeurant à LUXEMBOURG.

FAITS :

Suite à la requête déposée le 1^{er} juin 2015 au greffe de ce tribunal du travail par **A)**, les parties furent convoquées à l'audience publique du vendredi, 26 juin 2015 devant Madame, Monsieur le Président du tribunal du travail.

A l'appel de la cause à l'audience publique dont question, Me Guy CASTEGNARO se présenta pour la partie défenderesse et l'affaire fut alors contradictoirement fixée au vendredi, 03 juillet 2015.

A l'audience publique du vendredi, 03 juillet 2015, la requérante comparut par Maître Hervé WOLFF et Me Anaïs SCHOUVER se présenta en remplacement de Me Guy CASTEGNARO pour la société défenderesse. L'affaire fut alors utilement retenue.

Les mandataires de la requérante et de la société défenderesse furent entendus en leurs moyens et prirent les conclusions reprises dans les considérants de la présente ordonnance.

Sur ce, la Présidente du tribunal du travail prit l'affaire en délibéré et rendit à l'audience publique de ce jour, audience publique à laquelle le prononcé avait été fixé, **l'ordonnance qui suit** :

Procédure :

Par requête déposée le 1^{er} juin 2015, A) a fait convoquer la société anonyme **SOC1** devant le Président du Tribunal du Travail, siégeant en matière sommaire, pour voir constater la nullité de son licenciement avec préavis du 6 mai 2015 et partant, ordonner son maintien sinon sa réintégration auprès des services de la défenderesse, conformément à l'article L.337-1 du Code du travail.

Elle demande encore à se voir allouer une indemnité de procédure de 1.250 € sur base de l'article 240 du Nouveau Code de procédure civile.

La demande, régulière en la forme, est recevable.

Moyens et prétentions des parties :

A) expose avoir été aux services de la société anonyme **SOC1** depuis le 1^{er} septembre 2014 en qualité d'hôtesse de l'air.

Par lettre recommandée datée du 6 mai 2015, elle se serait vue notifier son licenciement moyennant le préavis légal de deux mois, prenant cours le 15 mai 2015 et s'achevant le 14 juillet 2015.

Suite à une visite médicale du 26 mai 2015, son état de grossesse aurait été constaté.

Elle en aurait informé de suite son employeur.

Si au moment de son licenciement, cet état de chose n'était pas à la connaissance de son employeur, elle l'en aurait informé dans le délai de huit jours prévu à l'article L.337-1 (1) alinéa 2 du Code du travail.

Son licenciement devrait dès lors être annulé du fait qu'elle est en état de grossesse médicalement constaté.

Elle explique qu'elle aurait réceptionné la lettre de licenciement qu'en date du 15 mai 2015. La lettre de licenciement aurait été postée par l'employeur en date du 8 mai 2015. Si ledit courrier a été remis à sa colocataire le 12 mai 2015, elle aurait été en déplacement professionnel à ce moment-là, de sorte qu'elle n'en aurait pris connaissance qu'à son retour en date du 15 mai 2015. Le 26 mai 2015, elle aurait fourni à son employeur le certificat attestant de son état de grossesse

daté du même jour par voie d'e-mail et le 1^{er} juin 2015, elle aurait saisi le Président du tribunal du travail de la demande en nullité. En prenant le 15 mai 2015 comme point de départ, les délais légaux de 8 jours pour informer l'employeur de son état de grossesse et de 15 jours pour saisir le Président du tribunal du travail de sa requête en nullité du licenciement auraient été respectés.

La partie défenderesse soulève l'irrecevabilité de la demande de **A)** pour non-respect des délais légaux prévus à l'article L.337-1(1) du Code du travail.

Elle conteste encore l'indemnité de procédure réclamée par la requérante et demande à son tour une indemnité de procédure de 1.000 € sur base de l'article 240 du Nouveau Code de procédure civile.

Motifs de la décision :

Aux termes de l'article L-337-1 du Code du travail : « (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 la constatation médical 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). ».

Il résulte d'un certificat médical établi le 26 mai 2015 délivré par le Dr **DOC1)** que **A)** est en état de grossesse médicalement constaté et que l'accouchement est prévu pour le 24 janvier 2016.

Il est constant en cause que ledit certificat médical a été transmis par voie de courriel à la société défenderesse en date du 26 mai 2015.

Pour fixer le point de départ des délais prévus à l'article L.337-1(1) du Code du travail au 15 mai 2015, la requérante se prévaut de la théorie de la réception effective de la lettre de congédiement, seule théorie à respecter dans le but d'une protection efficace de la femme enceinte. Elle fait courir le délai de 15 jours et de

huit jours à partir du lundi 18 mai 2015, le 15 mai 2015, date de la prise de connaissance effective de son licenciement, étant un vendredi, pour conclure au respect du délai de saisine du tribunal du travail et du délai d'information de l'employeur de son état de grossesse.

Elle se rapporte à une ordonnance rôle n° 40363 du 24 octobre 2013 de la Cour d'appel rendue dans une affaire similaire pour dire qu' « *Faire débiter 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.* ».

La société anonyme **SOC1**) conclut en ordre principal à l'irrecevabilité de la demande de **A**) pour avoir omis de respecter les délais légaux prévus par l'article 337-1(1) du Code du travail.

Elle invoque principalement que les délais de l'article 337-1(1) du Code du travail et notamment le délai de 15 jours pour saisir le Président du tribunal de travail de la requête en nullité, commenceraient à courir à partir de la remise à la poste de la lettre de licenciement, en l'occurrence le 8 mai 2015, moment de l'expression de la volonté de l'employeur de licencier sa salariée.

A titre subsidiaire, elle estime que la réception de la lettre de licenciement du 12 mai 2015 fait courir le délai de 15 jours pour saisir le tribunal d'une requête en nullité du licenciement, de sorte que le 1^{er} juin 2015, date du dépôt de la requête, le délai endéans duquel la saisine du tribunal aurait dû intervenir, avait expiré.

En prenant le 12 mai 2015 comme point de départ, le délai de 8 jours pour informer l'employeur de l'état de grossesse n'aurait pas non plus été respecté.

Elle donne à considérer que le courrier de licenciement aurait été réceptionné le 12 mai 2015 par le conjoint de la requérante, de sorte qu'il y a lieu de retenir cette date comme date de réception effective, indépendamment du fait que **A**) était en déplacement professionnel. Cette dernière aurait été convoquée en date du 29 avril 2015 à un entretien préalable en vue d'un licenciement éventuel, de sorte qu'elle et son mari savaient pertinemment qu'un courrier de congédiement allait être expédié. La procédure de licenciement ayant été entamée par la convocation à l'entretien préalable le 29 avril 2015, il serait improbable que le conjoint de la requérante ignore un recommandé de l'employeur de son épouse et ne l'en informe pas.

Finalement, même à prendre en considération le 15 mai 2015 comme date faisant courir les délais légaux, la requérante serait encore forclosée.

- **Le point de départ des délais :**

En l'espèce, il est constant en cause que l'employeur a posté le courrier de congédiement le 8 mai 2015 et que ledit courrier a été délivré le 12 mai 2015 à l'adresse de la requérante. Il résulte des pièces versées en cause non autrement contredites par la défenderesse que **A**) était en déplacement professionnel du 11 mai au 15 mai 2015.

Il y a tout d'abord lieu de relever que la jurisprudence fait courir les délais dans le chef du salarié contre ce dernier à partir du jour où le destinataire a effectivement reçu le courrier lui adressé, qu'il s'agisse du délai pour demander les motifs du licenciement ou le délai pour protester contre le licenciement de l'article L.124-1 (2) du Code du travail ou encore le délai de forclusion de trois mois pour faire valoir ses droits en justice (Cour 16 décembre 2010, n° 34522 du rôle).

C'est dès lors à tort que la société défenderesse entend faire débiter le délai de quinze jours de la date de remise à la poste du courrier recommandé, au motif que l'article L.337-1 (1) du Code du travail dispose que la requête doit être déposée dans les quinze jours de la résiliation du contrat de travail.

Les délais prévus à l'article 337-1 (1) du Code du travail courent en principe à partir du jour de la réception de la lettre de licenciement, respectivement du jour où la salariée en a été avisée par la poste. (C.S.J., 6 mai 1994 et C.S.J., 6 juillet 1995).

Les parties sont encore en désaccord sur la date de réception à retenir en l'espèce, le jour de remise du courrier de licenciement, en l'occurrence le 12 mai 2015, ou le jour de la prise de connaissance effective du contenu de la lettre de licenciement par **A**), le 15 mai 2015.

Les relevés des services postaux versés en pièces n° 3 et 10 de la farde de 15 pièces de Me WOLFF documentent la remise du courrier recommandé en date du 12 mai 2015, sans pour autant préciser à qui le courrier recommandé a été remis.

La défenderesse met en doute que le courrier réceptionné par le conjoint n'ait pas été ouvert et porté à connaissance de **A**) dès le 12 mai 2015.

Il résulte de l'attestation testimoniale du conjoint de la requérante que ce dernier a réceptionné un courrier en date du 11 mai 2015 qu'il a placé sans l'ouvrir avec le reste du courrier de son épouse.

La colocataire de **A**), **T1**), atteste avoir réceptionné un courrier recommandé le 12 mai 2015 qu'elle a remis également avec le reste de la poste de **A**).

Il résulte de la facture d'hôtel et des carnets de vol que **A**) fût en déplacement professionnel entre le 11 mai et 15 mai 2015.

Il y a lieu de se référer à la jurisprudence de la Cour de Justice des Communautés Européennes du 29 octobre 2009 (**PO**) C-63/08, Recueil p. I-

10467) statuant sur un renvoi préjudiciel du tribunal du travail d'ESCH/ALZETTE concernant l'interprétation des articles 10 et 12 de la directive 92/85/CEE du Conseil, du 19 octobre 1992 concernant la mise en œuvre de mesures visant à promouvoir l'amélioration de la sécurité et de la santé des travailleuses enceintes, accouchées ou allaitantes au travail. La Cour a déclaré que ces articles doivent être interprétés en ce sens qu'ils ne s'opposent pas à la législation d'un Etat membre qui prévoit une voie de recours spécifique relative à l'interdiction du licenciement des travailleuses enceintes, accouchées ou allaitantes, exercée selon les modalités procédurales propres à ce recours, *pour autant toutefois que celles-ci ne soient pas moins favorables que celles afférentes à des recours similaires de nature interne (principe d'équivalence) et ne soient pas aménagés de manière à rendre pratiquement impossible l'exercice des droits reconnus par l'ordre juridique communautaires (principe d'effectivité)*. A cet égard, la Cour a encore jugé que *des modalités telles que celles prévues à l'article L.337-1, paragraphe 1, du code du travail, afférentes à l'action en nullité et en réintégration, en entraînant des inconvénients procéduraux de nature à rendre excessivement difficile la mise en œuvre des droits que les femmes enceintes tirent de l'article 10 de la directive 92/85, ne respectent pas les exigences du principe d'effectivité*.

Le juge national, en sa qualité de juge de droit commun du droit européen, a l'obligation de sauvegarder les droits que les particuliers tirent du droit européen, de sorte qu'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.

En l'espèce, le tribunal estime qu'en raison du déplacement professionnel de la requérante du 11 au 15 mai 2015, documentés par ses carnets de vol et les attestations testimoniales versées en cause, de son impossibilité matérielle d'agir consécutive et du fait qu'il n'est pas établi en dehors de tout doute qu'elle ait eu une connaissance effective du courrier de licenciement avant le 15 mai 2015, il y a lieu de retenir la date du 15 mai 2015 comme point de départ du délai de quinze jours pour introduire la demande en nullité du licenciement et du délai de huit jours destiné à porter à la connaissance de l'employeur l'état de grossesse.

- **La computation des délais :**

Pour la computation d'un délai exprimé, comme en l'occurrence en jours, tant l'article 1256 du Nouveau Code de procédure civile que l'article 3 de la Convention de BALE du 16 mai 1972 sur la computation des délais font courir les délais à partir du jour de l'acte (dies a quo), minuit, jusqu'au dies ad quem, minuit.

En vertu des dispositions de l'article 1260 du Nouveau Code de procédure civile, « *Les jours fériés sont comptés dans les délais. Tout délai qui expirerait*

normalement un samedi, un dimanche, un jour férié légal ou un jour férié de rechange, est prorogé jusqu'au premier jour ouvrable suivant. Il en est de même pour les significations à la maison communale, lorsque les services de la commune sont fermés au public le dernier jour du délai. Pour l'application de la présente disposition, le samedi est assimilé à un jour férié. ».

En application des règles de computation des délais citées ci-avant, le délai de quinze jours commence donc à courir à partir du vendredi 15 mai 2015 à minuit, soit le samedi, 16 mai 2015, à zéro heure pour expirer le samedi, 30 mai 2015, à minuit. Le samedi étant assimilé à un jour férié et la requête en annulation ayant été déposée le lundi, 1^{er} juin 2015, **A)** a respecté le délai prévu à l'article L.337-1 (1) alinéa 4 du Code du travail.

Le délai de huitaine est le délai endéans lequel la remise du certificat médical doit être faite par lettre recommandée et qui rend possible et recevable la requête en nullité à déposer dans le délai de quinzaine.

La partie défenderesse ne conteste pas avoir pris connaissance de la grossesse de la requérante par courriel du 26 mai 2015 et avoir eu communication du certificat de grossesse en annexe.

L'envoi d'une lettre recommandée pour informer l'employeur de son état de grossesse n'est pas une formalité substantielle. Il y a lieu de retenir que la remise d'un certificat médical par voie de courriel répond aux exigences de l'article 337-1 (1) du Code du travail.

En prenant le 15 mai 2015 comme point de départ du délai de huit jours pour informer l'employeur de son état de grossesse dans l'hypothèse où ledit état de grossesse n'était pas encore médicalement constaté au moment du licenciement, il y a lieu de constater que la remise du certificat médical a été fait endéans ledit délai.

En effet, au vu des principes en matière de computation des délais cités ci-avant, le délai de huit jours pour porter à connaissance de l'employeur son état de grossesse a expiré le samedi, 23 mai 2015, à minuit.

Le délai est dès lors prorogé au premier jour ouvrable suivant qui était en l'occurrence le mardi, 26 mai 2015, le lundi, 25 mai étant le lundi de pentecôte.

La condition de fond de l'action en nullité du licenciement tenant au prédit délai de huit jours a donc également été respectée en l'espèce.

Au vu de l'attestation de grossesse du 26 mai 2015 délivrée par le docteur **DOC1)**, la demande de **A)** en constatation de la nullité du licenciement du 6 mai 2015 est fondée sur base de l'article L.337-1 (1) du Code du Travail.

Il y a encore lieu d'ordonner le maintien de la requérante dans les services de la défenderesse.

La requérante réclame une indemnité de procédure de 1.250 € sur base de l'article 240 du Nouveau Code de procédure civile.

Il serait inéquitable de laisser les frais non compris dans les dépens, dont les honoraires d'avocat, à charge du requérant qui a dû ester en justice pour faire reconnaître ses droits. Il y a lieu de lui allouer, sur base de l'article 240 du Nouveau Code de procédure civile, une indemnité de procédure de 500 €.

La société anonyme **SOC1**) est à débouter de sa demande en paiement d'une indemnité de procédure de 1.000 €, au vu de l'issue du présent litige.

P A R C E S M O T I F S :

Françoise SCHANEN, Présidente du tribunal du travail de et à LUXEMBOURG, statuant en application de l'article L. 337-1(1) du Code du travail, contradictoirement entre parties et en premier ressort;

Déboutant de toutes autres conclusions comme mal fondées ;

Reçoit la demande de **A)** en la forme ;

La **déclare** fondée; partant,

Constata la nullité du licenciement du 6 mai 2015;

Ordonne le maintien de **A)** au service de la société anonyme **SOC1)**;

Ordonne l'exécution provisoire de la présente ordonnance, nonobstant toutes voies de recours et sans caution ;

Condamne la société anonyme **SOC1)** à payer à **A)** le montant de 500 (cinq cents) € à titre d'indemnité de procédure sur base de l'article 240 du Nouveau Code de procédure civile ;

Déboute la société anonyme **SOC1)** de sa demande en paiement d'une indemnité de procédure;

Condamne la société anonyme **SOC1)** aux frais et dépens de l'instance.

Fait à LUXEMBOURG, le vendredi, dix juillet deux mille quinze.

s. **Françoise SCHANEN**

s. **Michèle GIULIANI.**

Photocopie de la présente ordonnance a été délivrée aux parties le

_____.

s. **Michèle GIULIANI**, greffière.