

Texte pseudonymisé

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

Rép.no.3151/23

## **ORDONNANCE**

**rendue à l'audience publique du lundi, le 4 décembre 2023**  
par Béatrice HORPER, juge de paix, siégeant comme présidente du Tribunal du Travail de et à Luxembourg, assistée du greffier assumé Joé KERSCHEN

en application de l'article L.337-1 du Code du travail

### **DANS LA CAUSE**

#### **ENTRE:**

**PERSONNE1.),**

demeurant à F-ADRESSE1.),

**PARTIE DEMANDERESSE,**

comparant par Maître Sandrine LENERT-KINN , avocat à la Cour, demeurant à Esch-sur-Alzette,

#### **ET:**

**SOCIETE1.) SARL**

société à responsabilité limitée, établie et ayant son siège social à L-ADRESSE2.), inscrite au Registre de Commerce et des Sociétés de Luxembourg sous le numéro NUMERO1.) représentée par son ou ses gérants actuellement en fonctions,

**PARTIE DEFENDERESSE**

comparant par Maître Daniel NERL, avocat à la Cour, en remplacement de Maître Christian JUNGERS, avocat à la cour, les deux demeurant à Strassen.

---

## F A I T S :

L'affaire fut introduite par requête - annexée à la présente minute - déposée au greffe de la Justice de Paix de Luxembourg en date du 31 octobre 2023 sous le numéro fiscal 660/23.

Par convocations émanant du greffe, les parties furent appelées à l'audience publique du 22 novembre 2023 à laquelle elle fut utilement retenue et à laquelle les parties furent entendues en leurs moyens et conclusions.

Sur ce, la présidente du Tribunal du travail prit l'affaire en délibéré et rendit à l'audience publique de ce jour,

### ORDONNANCE QUI SUIT:

#### I. La procédure

Par requête déposée au greffe le 31 octobre 2023, PERSONNE1.) a saisi le Président du Tribunal de travail de Luxembourg pour voir déclarer nul le licenciement dont elle a fait l'objet le 16 octobre 2023 et voir ordonner, sous peine d'astreinte, son maintien, sinon sa réintégration, au sein de la société employeuse. Elle conclut par ailleurs à la condamnation de la partie défenderesse à lui payer une indemnité de procédure de 2.000 euros.

A l'audience des plaidoiries du 22 novembre 2023, la partie défenderesse a conclu reconventionnellement au paiement d'une indemnité de procédure de 500 euros.

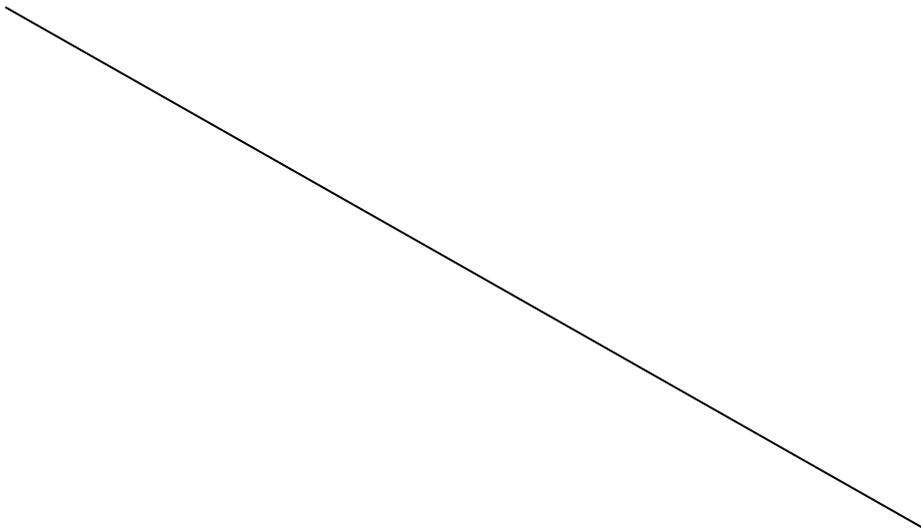
#### II. Les faits

PERSONNE1.) a été engagée par contrat à durée déterminée du 4 juillet 2018 par la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) SARL en qualité de « coiffeuse » pour la période du 16 juillet 2018 au 30 septembre 2019.

Ce contrat a été prolongé pour la période du 1<sup>er</sup> octobre 2019 au 31 janvier 2020.

En date du 31 janvier 2020, PERSONNE1.) et la société SOCIETE1.) SARL ont finalement conclu un contrat à durée indéterminée.

Par courrier du 16 octobre 2023, PERSONNE1.) a été licenciée moyennant un préavis de 4 mois débutant le 1<sup>er</sup> novembre 2023 et devant prendre fin le 29 février 2024. La lettre de licenciement se présente comme suit :



## SCAN DE LA LETTRE DE LICENCIEMENT

Par courrier recommandé envoyé le 19 octobre 2023, PERSONNE1.) a envoyé un certificat de grossesse établi le 19 octobre 2023. Il résulte de la fiche de dépôt de l'envoi recommandé que ce courrier a été adressé à « ALIAS1.), ADRESSE2.) ».

Par courrier daté du 23 octobre 2023 et adressé à « SOCIETE2.) ADRESSE2.), une organisation syndicale se réfère au certificat médical de grossesse et au courrier de la requérante du 19 octobre 2023 pour rappeler à son interlocuteur que le licenciement d'une salariée enceinte est nul et pour réclamer qu'un courrier rectificatif soit adressé à la requérante.

Il résulte d'un document de suivi d'envoi que ce courrier a été remis au destinataire le 24 octobre 2023.

### III. Les moyens et prétentions des parties

A l'audience des plaidoiries, le mandataire de la partie défenderesse a conclu à la nullité, sinon à l'irrecevabilité de la requête pour être dirigée contre une personne étrangère à la relation de travail en cause. En effet, alors que PERSONNE1.) serait au service de la société SOCIETE1.) SARL dont le numéro RCS est le NUMERO1.), la requête serait dirigée contre une autre société, la société SOCIETE2.) SARL inscrite au Registre de commerce et des sociétés sous le numéro NUMERO2.). Force serait dès lors de constater que la requête n'est pas dirigée contre l'employeur, mais contre une société qui n'aurait aucun lien contractuel avec la requérante.

La partie défenderesse insiste dans ce contexte sur le fait que la société SOCIETE2.) SARL contre laquelle l'action est dirigée existe effectivement et que son numéro RCS correspond précisément au numéro indiqué dans la requête. Il ne s'agirait pas d'une simple erreur matérielle affectant la dénomination sociale de la partie défenderesse. Toute modification à l'audience de la dénomination sociale de la partie défenderesse serait dès lors impossible étant donné qu'une telle modification s'apparenterait à une substitution de défendeur et non pas à une simple rectification d'une erreur matérielle.

Force serait de constater que cette requête est nulle, sinon irrecevable pour ne pas être dirigée contre l'employeur de la requérante, mais contre un tiers. Le mandataire du défendeur a par ailleurs précisé, sur question, qu'il se présentait pour le compte de la seule société SOCIETE1.) SARL visée par la requête.

PERSONNE1.) a demandé à pouvoir compléter la dénomination sociale indiquée dans la requête par l'ajout du terme « ALIAS2.) ». Cette omission serait une simple erreur matérielle qui ne prêterait pas à conséquence. Il en irait de même de l'indication d'un numéro RCS erroné dans la mesure où l'indication de ce numéro ne serait en tout état de cause pas obligatoire.

La requérante fait plaider dans ce contexte que l'indication d'une dénomination sociale erronée n'est sanctionnée que par une nullité de forme. Or, en l'espèce, l'erreur purement matérielle qui se serait glissée dans la requête n'aurait pas entraîné le moindre préjudice dans le chef de la société SOCIETE1.) SARL qui ne saurait avoir ignoré que cette requête était dirigée contre elle.

Dans ce contexte, PERSONNE1.) donne à considérer que la société employeuse aurait elle-même organisé une confusion entre les différentes sociétés et dénominations sociales. En effet, force serait de constater que la lettre de licenciement est rédigée sur du papier à entête indiquant uniquement l'enseigne « ALIAS1.) ». Ni le papier sur lequel est imprimée la lettre de licenciement ni même le texte de celle-ci n'indiquerait la société SOCIETE1.) SARL. Il y aurait dès lors lieu dans ce contexte de s'interroger sur la validité de cette lettre dont l'auteur ne serait pas clairement identifié ni identifiable.

Quant au fond du litige, la requérante a conclu à voir constater que les conditions de l'article L.337-1(1) du Code du travail sont remplies et à voir en conséquence prononcer la nullité du licenciement notifié le 16 octobre 2023.

Le mandataire adverse a rappelé qu'il se présentait uniquement pour la société SOCIETE1.) SARL et que celle-ci n'avait dès lors aucune observation à faire valoir quant au fond du litige dans la mesure où elle n'était pas concernée par cette procédure.

#### IV. Les motifs de la décision

##### A. Quant à la recevabilité

L'alinéa 1<sup>er</sup> de l'article 145 du Nouveau code de procédure civile dispose que la requête déposée auprès d'une juridiction du travail « indique les noms, prénoms, professions et domiciles des parties, ainsi que les qualités en lesquelles elles agissent. Elle énonce l'objet de la demande et contient l'exposé sommaire des moyens. Elle est signée par le demandeur ou son fondé de pouvoir. Toutes ces prescriptions sont à observer à peine de nullité ».

L'inobservation des dispositions de l'article 145 du Nouveau code de procédure civile est sanctionnée par la nullité de l'acte introductif d'instance. Il s'agit cependant d'une nullité de forme dont la mise en œuvre est soumise aux conditions de l'article 264 du même code. La nullité pour vice de forme ne peut être prononcée que si l'inobservation de la formalité, même substantielle, a eu pour effet de porter atteinte aux intérêts de la partie adverse.

Il en est ainsi même en ce qui concerne l'exigence de l'indication de la dénomination sociale d'une personne morale dans la mesure où cette exigence a pour unique but de permettre l'identification de la personne morale visée. Les erreurs qui affectent la dénomination relèvent dès lors également des nullités de forme, sans qu'il y ait lieu de distinguer selon que cette dénomination est incomplète ou incorrecte.

Si une confusion dans le chef du récipiendaire de l'acte peut en principe facilement être écartée lorsque la dénomination sociale indiquée ne correspond à aucune personne morale existante, il n'y a pas lieu pour autant de présumer d'emblée qu'il existe un préjudice dans le chef de la personne contre laquelle l'acte est dirigé lorsque la dénomination sociale indiquée erronément correspond à une autre personne morale existante. Il y a en effet toujours lieu d'examiner les circonstances concrètes de la cause afin d'apprécier si l'erreur qui affecte l'acte a pu être source d'une confusion dans le chef de la personne contre laquelle la requête est dirigée.

En l'espèce, force est de constater en premier lieu que le mandataire de la partie défenderesse a déclaré à l'audience qu'il se présentait pour la seule société SOCIETE1.) SARL, alors même qu'il a déposé une farde de pièces indiquant expressément :

#### SCAN DE LA FARDE DE PIECES

Il s'y ajoute que les pièces versées dans cette farde sont des documents que seul l'employeur de PERSONNE1.), à savoir la société SOCIETE1.) SARL, peut détenir. En effet, la partie défenderesse produit :

- le contrat de travail du 4 juillet 2018 conclu entre PERSONNE1.) et la société SOCIETE1.) SARL (pièce 1) ainsi que les deux avenants des 20 septembre 2019 et 31 janvier 2020 à ce contrat (pièces 2 et 3);
- un document d'affiliation de PERSONNE1.) (pièce 5) ;
- une fiche de retenue d'impôt de PERSONNE1.) (pièce 6) et
- la lettre adressée par le mandataire de PERSONNE1.) à la société SOCIETE1.) SARL le 15 novembre 2023 demandant la communication des motifs du licenciement.

Force est dès lors de constater que la partie défenderesse, d'une part, avait manifestement compris que l'action était dirigée contre l'employeur de PERSONNE1.), la société SOCIETE1.) SARL et, d'autre part, qu'elle avait manifestement accès à toutes les pièces et à tous les éléments nécessaires pour préparer utilement sa défense.

Il s'y ajoute d'ailleurs que la société SOCIETE1.) SARL n'a pas pu ignorer que la requête était dirigée contre elle et non pas contre la société SOCIETE2.) SARL dont il est constant en cause qu'elle n'a jamais été l'employeur de la requérante de sorte qu'aucune confusion n'était possible, d'autant plus qu'il n'a pas été contesté que les deux sociétés sont gérées par la même personne physique et que leurs sièges sociaux sont établis à la même adresse.

Il serait d'autant plus inique de déclarer irrecevable une requête pour être dirigée contre la mauvaise personne morale qu'en l'espèce l'acte qui se trouve à l'origine de la procédure, en l'occurrence la lettre de licenciement, manque singulièrement de rigueur en ce qui concerne l'identité exacte de son auteur ; la dénomination de l'employeur SOCIETE1.) SARL n'apparaît ni dans le texte de la lettre, ni au niveau de la signature, ni même parmi les indications figurant sur le papier sur lequel elle est imprimée.

Eu égard à l'ensemble de ces considérations, il y a lieu de constater que l'erreur affectant la dénomination de la société défenderesse n'a pas eu la moindre conséquence préjudiciable pour la société employeuse, la société SOCIETE1.) SARL.

Dans ces circonstances, il y a lieu d'admettre la requérante à rectifier la dénomination sociale indiquée dans la requête et de constater que celle-ci est dirigée non pas à l'encontre de la société SOCIETE2.) SARL, mais à l'encontre de la société SOCIETE1.) SARL dont le numéro RCS est le NUMERO1.).

Aux termes de l'article L.337-1 (1) du Code du travail, « *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.*

*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 effet.*

*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 des pièces produites par PERSONNE1.) que la lettre de licenciement est datée du 16 octobre 2023 et qu'elle a effectivement été expédiée à cette date comme en atteste le tampon figurant sur l'enveloppe.

En retenant que la lettre de licenciement a été réceptionnée le lendemain de son envoi, le 17 octobre 2023, le délai de quinze jours prévu à l'article précité a commencé à courir le 18 octobre 2023 de sorte que la requête en annulation déposée le 31 octobre 2023 a effectivement été déposée dans le délai prévu à l'article L.337-1 (1) alinéa 4 du Code du travail.

#### B. Quant au fond

La requérante produit un certificat médical de grossesse du docteur PERSONNE2.) établi le 19 octobre 2023.

Elle verse la preuve d'un envoi recommandé du 19 octobre 2023 et produit également un courrier de l'ORGANISATION1.) qui fait état du certificat de grossesse de la requérante pour conclure à la nullité du licenciement qui lui a été notifié par courrier du 16 octobre 2023. Il résulte du document Track and Trace que ce courrier envoyé le 23 octobre 2023 a été remis à son destinataire le 24 octobre 2023, soit dans le délai de huit jours prévu à l'article L.337-1(1) pour informer l'employeur de l'état de grossesse lorsqu'il n'en avait pas été prévenu avant le licenciement. Force est de préciser dans ce contexte, que la requérante a également versé une attestation testimoniale rédigée par l'autrice de la lettre de l'organisation syndicale dans laquelle celle-ci atteste du fait que le certificat de grossesse du docteur PERSONNE2.) était annexé à la lettre du 23 octobre 2023.

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 du certificat de grossesse du 19 octobre 2023 établi par le docteur PERSONNE2.), la demande de PERSONNE1.) en constatation de la nullité du licenciement du 16 octobre 2023 est fondée sur base de l'article L.337-1 (1) du Code du travail.

Il y a partant lieu de prononcer le maintien de PERSONNE1.) au sein de la société SOCIETE1.) SARL.

Il n'y a par contre pas lieu d'assortir cette décision d'une astreinte étant donné qu'il s'agit d'un maintien et non pas d'une réintégration. En effet, la requérante fait encore partie des effectifs de la société SOCIETE1.) SARL dans la mesure où le préavis n'a, en tout état de cause, vocation à expirer que le 29 février 2024.

Eu égard à l'issue du litige, il serait inéquitable de laisser l'entière responsabilité des frais non compris dans les dépens, dont les honoraires d'avocat, à charge de la requérante qui a dû ester en justice pour faire reconnaître ses droits de sorte qu'il y a lieu de faire droit à sa demande en paiement d'une indemnité de procédure et de fixer le montant de cette indemnité à 500 euros.

En revanche, la demande reconventionnelle de la partie défenderesse est à déclarer non fondée.

Eu égard à l'issue du litige, il y a lieu de condamner la société défenderesse aux frais et dépens de l'instance, conformément à l'article 238 du Nouveau code de procédure civile.

### **PAR CES MOTIFS :**

Nous, **Béatrice HORPER**, siégeant comme Présidente du tribunal du travail de et à Luxembourg dans le cadre de l'article L.337-1 du Code du travail, statuant contradictoirement entre parties et en premier ressort,

**admettons** PERSONNE1.) à rectifier la dénomination sociale indiquée dans la requête du 31 octobre 2023 et constatons que cette requête a été valablement dirigée contre la société employeuse de PERSONNE1.), à savoir la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) SARL ;

**recevons** la demande de PERSONNE1.) en la forme ;

la déclarons **fondée** ;

**constatons la nullité** du licenciement du 16 octobre 2023 ;

**ordonnons** le maintien de PERSONNE1.) au service de la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) SARL ;

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

**condamnons** la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) SARL à payer à PERSONNE1.) la somme de 500 euros à titre d'indemnité de procédure sur base de l'article 240 du Nouveau code de procédure civile ;

**condamnons** la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) SARL aux frais et dépens de l'instance.

Ainsi fait, jugé et prononcé en audience publique par Béatrice HORPER, Présidente du Tribunal du travail, assistée du greffier assumé Joé KERSCHEN, qui ont signé la présente ordonnance, date qu'en tête, au prétoire de la Justice de Paix de Luxembourg, Cité Judiciaire, plateau du St. Esprit.