

Texte pseudonymisé

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

**Rép. n° 460**  
**L-TRAV-3/24**

## **ORDONNANCE**

rendue le **5 février 2024**

par **Christian ENGEL**, juge de paix à Luxembourg, siégeant comme président du Tribunal du travail de Luxembourg, assisté de la greffière **Daisy PEREIRA**,

statuant en application de l'article L.337-1 du code du travail,

dans la cause entre :

**PERSONNE1.)**, demeurant à L-ADRESSE1.),

partie demanderesse,

comparant par Maître Pierre REUTER, avocat à la Cour, demeurant à Luxembourg,

et :

**la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) s.à r.l.**, établie et ayant son siège à L-ADRESSE2.),

partie défenderesse,

comparant par la société d'avocats UNALOME LEGAL s.à r.l., inscrite au barreau de Luxembourg, établie et ayant son siège social à L-2410 Strassen, 119, rue de Reckenthal, représentée aux fins des présentes par Maître Marielle STEVENOT, avocat à la Cour.

---

## PROCÉDURE :

Le 8 janvier 2024, PERSONNE1.) a introduit une requête — annexée à la présente ordonnance — sur base de l'article L.337-1 (1) du code du travail.

Les parties préqualifiées furent ensuite convoquées par le greffe du Tribunal du travail à l'audience publique du 29 janvier 2024.

À cette audience, furent entendus en leurs explications et moyens :

- PERSONNE1.), par l'organe de Maître Anne CHARTON, avocat à la Cour, en remplacement de Maître Pierre REUTER, avocat à la Cour,
- la société SOCIETE1.) s.à r.l., par l'organe de Maître Catherine WAGENER, avocat à la Cour, en représentation de la société UNALOME LEGAL s.à r.l.

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

## **l'ORDONNANCE qui suit :**

### **Objet de la saisine**

#### PERSONNE1.)

Par requête déposée au greffe de la Justice de Paix de Luxembourg le 8 janvier 2024, PERSONNE1.) a fait convoquer la société SOCIETE1.) s.à r.l. devant le président du Tribunal du travail de Luxembourg, aux fins de voir :

- annuler le licenciement prononcé à son égard le 21 décembre 2023,
- partant ordonner sa réintégration et son maintien dans ses fonctions au sein de la société SOCIETE1.) s.à r.l., sous peine d'une astreinte de 200 euros par jour de retard,
- pour autant que de besoin, ordonner le maintien du paiement de son salaire à partir de la date du licenciement et pendant aussi longtemps que subsistera la relation de travail entre parties,
- partant condamner la société SOCIETE1.) s.à r.l. à lui payer un montant de 2.200 euros par mois à partir du 27 décembre 2023 jusqu'à la fin de la relation de travail entre les parties au litige.

PERSONNE1.) sollicite en outre l'exécution provisoire de l'ordonnance à intervenir, ainsi que la condamnation de la société SOCIETE1.) s.à r.l. aux frais et dépens de l'instance et au paiement d'une indemnité de procédure de 1.500 euros sur base de l'article 240 du Nouveau Code de procédure civile.

À l'appui de sa demande, PERSONNE1.) expose, en substance, qu'elle aurait informé la société SOCIETE1.) s.à r.l. par lettre recommandée du 2 janvier 2024 de son état de grossesse médicalement constaté le 1<sup>er</sup> janvier 2024, donc en respectant le délai de 8 jours prévu par l'article L.337-1 du code du travail, de sorte que le licenciement prononcé à son égard le 21 décembre 2023, dont elle aurait reçu le courrier le 27 décembre 2023, serait à déclarer nul et sans effet.

Société SOCIETE1.) s.à r.l.

À l'audience du 29 janvier 2024, la société SOCIETE1.) s.à r.l. conclut à la régularité du licenciement prononcé et au rejet des demandes de PERSONNE1.).

Elle sollicite encore la condamnation de PERSONNE1.) aux frais et dépens de l'instance et au paiement d'une indemnité de procédure de 1.000 euros.

## Faits

Au vu des éléments du débat et des pièces soumises à l'appréciation du Tribunal, les faits pertinents se présentent comme suit :

PERSONNE1.) a été engagée en qualité d'« *assistante personnelle et juridique* » par la société SOCIETE1.) s.à r.l. suivant contrat de travail à durée indéterminée du 1<sup>er</sup> novembre 2023, avec effet à la même date et comprenant une période d'essai de trois mois.

Par courrier daté au jeudi 21 décembre 2023 et remis à la poste le même jour, la société SOCIETE1.) s.à r.l. a licencié PERSONNE1.) avec préavis, lequel a couru du 21 décembre 2023 au 4 janvier 2024. Ledit courrier de licenciement a été acheminé comme suit à PERSONNE1.) (suivant relevé « *Track And Trace* » versé par la société SOCIETE1.) s.à r.l.) :

cfimage

Le vendredi 22 décembre 2023, à partir de 8.42 heures, PERSONNE1.) a écrit les messages *WhatsApp* suivants dans un groupe intitulé « *VP – 4* », suivant pièce versée par la société SOCIETE1.) s.à r.l. et décrite par cette dernière comme « *message de Madame PERSONNE2.) à SOCIETE1.) SARL en date du 22 décembre 2023* » :

« (...) *Bonjour*

*J'ai reçu une lettre recommandée*

*Pourrait-quelqu'un brièvement expliquer c'est quoi ?*

*C'est une résiliation normale ? (...) ».*

Par courrier recommandé du 2 janvier 2024, reçu par la société SOCIETE1.) s.à r.l. le 3 janvier 2024, PERSONNE1.) a adressé à son employeur un certificat médical de début de grossesse établi le 1<sup>er</sup> janvier 2024, lequel énonce que la requérante « *est enceinte, à terme le 01/09/2024* ».

Par courriel du 3 janvier 2024, PERSONNE1.) s'est adressée dans les termes suivants à son employeur :

« (...) *Bonjour PERSONNE3.),*

*J'aimerais vous souhaiter une bonne année.*

*Vous trouverez ci-joint un scan de mon certificat médical attestant que je suis enceinte. Je vous ai envoyé le certificat original par lettre recommandée avec accusé de réception le 2 janvier 2024.*

*Comme la loi l'exige, je vous ai envoyé le certificat dans le délai de 8 jours après avoir reçu votre lettre de licenciement. Conformément à la loi, ma période d'essai est maintenant suspendue et se poursuivra après la naissance de l'enfant + 3 mois. (...) ».*

Suivant certificat gynécologique du 29 janvier 2024 versé par PERSONNE1.), « *la date prévue d'accouchement est le 09.09.24. La date de conception était le 08.12.23* ».

## **Motifs de la décision**

### Quant aux demandes principales de PERSONNE1.)

La société SOCIETE1.) s.à r.l. conclut au rejet de l'ensemble des demandes de PERSONNE1.), au motif qu'elle serait forclosée, dans la mesure où elle n'aurait pas respecté les délais de 8 et 15 jours prévus à l'article L.337-1 (1) du code du travail. PERSONNE1.) aurait été avisée du courrier de licenciement le 22 décembre 2023, jour durant lequel elle aurait été en télétravail, de sorte qu'il se poserait la question pourquoi le courrier n'aurait pu simplement lui être remis par la poste. Ses messages *WhatsApp* montreraient qu'elle aurait su de quoi il s'agissait, de sorte qu'elle aurait pu prendre ses dispositions et récupérer le courrier à la poste le plus tôt possible. Il y aurait lieu à application du principe énoncé à l'article 102 (6) du Nouveau Code de procédure civile, suivant lequel « *la citation est réputée faite le jour du dépôt de l'avis par l'agent des postes* » — soit en l'espèce le 22 décembre 2023 s'agissant du courrier recommandé de licenciement. En ce, le délai de 8 jours imparti par l'article L.337-1 (1) du code du travail, qui aurait expiré le 30 décembre 2023, n'aurait pas été respecté par PERSONNE1.).

PERSONNE1.) soutient avoir respecté tous les délais inscrits à l'article L.337-1 (1) du code du travail. Ayant été avisée le vendredi 22 décembre 2023 d'un courrier recommandé lui adressé, il résulterait de la pièce de la société SOCIETE1.) que ledit courrier n'aurait été à sa disposition uniquement le mercredi 27 décembre 2023, le bureau des postes ayant été fermé à partir du samedi 23 décembre 2023. Le 22 décembre 2023, elle n'aurait pas reçu de réponse à ses messages *WhatsApp* et n'aurait dès lors pas su qu'elle était licenciée, ni même qu'elle était enceinte, ce qui se serait seulement profilé à partir d'une analyse sanguine réalisée le 27 décembre 2023. Elle aurait dès lors à tout moment les dispositions qui s'imposaient et, si la date de notification du licenciement à retenir était celle du 22 décembre 2023, il y aurait lieu de s'interroger quant à l'effectivité du dispositif juridique inscrit à l'article L.337-1 (1) du code du travail.

L'article L.337-1 (1) du code du travail dispose qu'« *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 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)* ».

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. Compte tenu de l'impossibilité momentanée où, en raison de ses vacances à l'étranger, s'est trouvée [la requérante, salariée enceinte] 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 (Cour, ord. prés., 24 octobre 2013, rôle n° 40363).

En l'espèce, il y a lieu de constater que :

- PERSONNE1.) a été avisée le vendredi 22 décembre 2023, avant 8.42 heures, du dépôt d'un courrier recommandé à son domicile, courrier qui était la lettre de licenciement de son employeur,
- elle a ensuite demandé à son employeur, dès 8.42 heures, par messages *WhatsApp* s'il s'agissait d'une résiliation de son contrat de travail — sans toutefois obtenir de réponse (alors que le contraire ne résulte ni des pièces versées ni des débats menés),
- la société SOCIETE1.) a ainsi manqué l'occasion lui offerte de porter à ce moment-là le licenciement — prononcé et posté la veille moyennant courrier recommandé — à la connaissance de PERSONNE1.),
- la société SOCIETE1.) suggère que PERSONNE1.) aurait été en télétravail ledit vendredi 22 décembre 2023 ; or, mis à part le fait qu'elle n'établit pas ce fait, le télétravail ne saurait-il à l'évidence comporter d'obligation pour la salariée d'être à tout moment à disposition des services de postes sur les lieux du télétravail,
- il résulte du relevé « *Track And Trace* » versé par la société SOCIETE1.) s.à r.l. que le courrier recommandé de licenciement n'a été à disposition de PERSONNE1.), en raison d'un weekend et de jours fériés, que le mercredi 27 décembre 2023, date à laquelle elle l'a effectivement retiré et a donc à ce moment-là pu prendre connaissance du licenciement en période d'essai prononcé à son égard.

Dans ces conditions, il y a lieu de fixer le point de départ des délais prévus par l'article L.337-1 (1) du code du travail au mercredi 27 décembre 2023, alors qu'il n'est pas établi que le défaut de remise en mains propres du courrier recommandé le 22 décembre 2023 serait imputable à PERSONNE1.), mais qu'en revanche, cette dernière a accompli à tout moment les démarches qui s'imposaient à elle de manière diligente.

En partant du 27 décembre 2023, la société SOCIETE1.) a reçu notification du certificat de constatation médicale de la grossesse le 7<sup>ème</sup> jour (le 3 janvier 2024) et la requête introductive de la présente instance a été déposée le 12<sup>ème</sup> jour (le 8 janvier 2024), de manière à ce que les délais de l'article L.337-1 (1) du code du travail, constitutifs de conditions de fond de l'action de la salariée, sont remplies.

Au vu de l'attestation de grossesse du 1<sup>er</sup> janvier 2024 délivrée par le docteur PERSONNE4.), gynécologue, la demande de PERSONNE1.) en constatation de la nullité du licenciement du 21 décembre 2023 est à déclarer fondée.

Par application de l'article L.337-1 (1) du code du travail et eu égard au fait que le préavis donné dans le courrier de licenciement du 21 décembre 2023 a expiré le 4 janvier 2024 (avec paiement du salaire jusqu'à cette date, fait constant aux débats), il y a lieu d'ordonner la réintégration de PERSONNE1.) dans la société SOCIETE1.) avec effet au lendemain 5 janvier 2024.

À défaut d'indices au débat qui laisseraient conclure à pareille nécessité, il n'y a — en l'état — pas lieu d'assortir ladite réintégration d'une astreinte.

À titre de corollaire de la réintégration, il y a encore lieu de dire qu'avec effet au 5 janvier 2024, la société SOCIETE1.) était tenue de continuer à verser le salaire dû à PERSONNE1.) suivant contrat de travail conclu entre parties le 1<sup>er</sup> novembre 2023.

### Accessoires

- *Demandes des parties en allocation d'une indemnité de procédure*

L'application de l'article 240 du Nouveau Code de procédure civile relève du pouvoir discrétionnaire du juge (Cass. 2 juillet 2015, n° 60/15, n° 3508 du registre).

La société SOCIETE1.) s.à r.l. n'obtenant pas gain de cause, elle est à débouter de sa demande en allocation d'une indemnité de procédure.

En revanche, la demande de PERSONNE1.) en allocation d'une indemnité procédure est, eu égard à l'envergure du litige, à son degré de difficulté et aux soins y requis, à déclarer fondée et justifiée pour le montant fixé *ex aequo et bono* à 750 euros, étant donné qu'il serait inéquitable de laisser une partie des frais exposés, mais non compris dans les dépens, à sa charge.

- *Demande en exécution provisoire*

Aux termes de l'article L.337-1 (1) du code du travail, l'ordonnance du président de la juridiction du travail est exécutoire par provision.

- *Frais et dépens de l'instance*

Par application de l'article 238 du Nouveau Code de procédure civile, il y a lieu de mettre les frais et dépens de l'instance à charge de la société SOCIETE1.) s.à r.l.

### **PAR CES MOTIFS :**

Christian ENGEL, juge de paix à Luxembourg, siégeant comme président du Tribunal du travail, statuant contradictoirement en application de l'article L.337-1 du code du travail et en premier ressort,

vidant l'instance et déboutant de toutes autres conclusions comme mal fondées,

constate la nullité du licenciement prononcé le 21 décembre 2023 par la société SOCIETE1.) à l'égard de PERSONNE1.),

partant, ordonne la réintégration de PERSONNE1.) dans la société SOCIETE1.) avec effet au 5 janvier 2024 et dit qu'avec effet à la même date, la société SOCIETE1.) était tenue de continuer à verser le salaire dû à PERSONNE1.) suivant contrat de travail conclu entre parties le 1<sup>er</sup> novembre 2023,

dit non fondée la demande de PERSONNE1.) à voir assortir d'une astreinte sa réintégration dans la société SOCIETE1.) avec effet au 5 janvier 2024,

dit non fondée la demande de la société SOCIETE1.) s.à r.l. en allocation d'une indemnité de procédure sur base de l'article 240 du Nouveau Code de procédure civile,

condamne la société SOCIETE1.) s.à r.l. à payer à PERSONNE1.) une indemnité de procédure de 750 euros sur base de l'article 240 du Nouveau Code de procédure civile,

rappelle que de par la loi, la présente ordonnance est exécutoire par provision,

condamne la société SOCIETE1.) s.à r.l. aux frais et dépens de l'instance.

Ainsi fait et jugé par Christian ENGEL, juge de paix à Luxembourg, siégeant comme Président du Tribunal du travail, assisté de la greffière Daisy PEREIRA, en audience publique, date qu'en tête, à la Justice de Paix à Luxembourg.

Christian ENGEL,  
juge de paix

Daisy PEREIRA,  
greffière