

Rép. n° 1035

Texte pseudonymisé

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

L-TRAV-112/24

ORDONNANCE

rendue le **18 mars 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 ADRESSE1.),

partie demanderesse,

comparant en personne,

et :

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

partie défenderesse,

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

PROCÉDURE :

Le 14 février 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 4 mars 2024.

À cette audience, l'affaire fut contradictoirement remise à l'audience du 11 mars 2024.

À l'audience du 11 mars 2024, furent entendus en leurs explications et moyens :

- PERSONNE1.),
- la société SOCIETE1.) s.à r.l., par l'organe de Maître Chiara PANETTA, avocat, en remplacement de Maître Pierre BRASSEUR.

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

I'ORDONNANCE qui suit :

Objet de la saisine

PERSONNE1.)

Par requête déposée au greffe de la Justice de Paix de Luxembourg le 14 février 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 « *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 sous peine d'astreinte d'un montant de son salaire par jour depuis l'annonce du licenciement oral* ».

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 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 1^{er} février 2024 de son état de grossesse constaté le 1^{er} février 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 29 janvier 2024, dont elle aurait retiré le courrier le 10 février 2024 après en avoir été avisée le 1^{er} février 2024, serait à déclarer nul et sans effet.

À l'audience du 11 mars 2024, PERSONNE1.) a déclaré renoncer aux demandes suivantes, ce dont il convient de lui donner acte :

- demande en prononcé d'une astreinte en vue de sa réintégration,
- demande en allocation d'une indemnité de procédure.

À la même audience, PERSONNE1.) demande encore à ce qu'il soit décidé, comme conséquence de ses demandes en nullité et en réintégration, qu'elle ait droit au paiement de son salaire.

Société SOCIETE1.) s.à r.l.

À l'audience du 11 mars 2024, la société SOCIETE1.) s.à r.l. conclut à la régularité du licenciement prononcé et au rejet des demandes de PERSONNE1.).

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 de « *content et community manager, chargée de communication et assistante commerciale et administrative* » par la société SOCIETE1.) s.à r.l. suivant contrat de travail à durée indéterminée du 25 janvier 2023, avec effet au 6 février 2023.

Par courrier daté au lundi 29 janvier 2024 et expédié le 30 janvier 2024, la société SOCIETE1.) s.à r.l. a licencié PERSONNE1.) avec effet immédiat. 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.) :

Cf Image

Par courrier recommandé n° RK 78 241 609 4 FR posté le 1^{er} février 2024, reçu par la société SOCIETE1.) s.à r.l. le 6 février 2024, PERSONNE1.) a adressé à son employeur un certificat de début de grossesse établi le 1^{er} février 2024, lequel énonce : « *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 medecin-généraliste PERSONNE3.), transmis par PERSONNE1.) à la société SOCIETE1.) s.à r.l. par courrier expédié le 10 février 2024 et réceptionné par l'employeur le 19 février 2024, « *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* ».

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, d'une part, que le certificat de grossesse du 1^{er} février 2024, en ce qu'il est établi par une sage-femme, ne saurait servir de fondement à l'application de l'article L.337-1 (1) du code du travail, peu importe d'ailleurs quel serait le statut d'un tel certificat en France, étant donné que l'on se situerait au Luxembourg, de sorte que la réglementation luxembourgeoise serait applicable. D'autre part, le certificat de médical du docteur PERSONNE3.) lui aurait seulement été remis le 19 février 2024, soit en-dehors du délai légal de transmission de 8 jours. Ainsi PERSONNE1.) serait-elle forclosée à se prévaloir de l'article L.337-1 (1) du code du travail.

PERSONNE1.) soutient avoir respecté tous les délais inscrits à l'article L.337-1 (1) du code du travail, de par son envoi recommandé du certificat de début de grossesse établi le 1^{er} février 2024 par la sage-femme PERSONNE2.). En France, son État de résidence, une sage-femme « *accompagne[rait] la femme durant toute la grossesse* ». Par ailleurs, la sage-femme PERSONNE2.) serait encore échographiste et habilitée à faire des échographies gynécologiques, tel que renseigné sur l'en-tête du certificat de grossesse établi le 1^{er} février 2024.

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)* ».

Les délais prévus à l'article L.337-1 (1) du code du travail courent en principe à partir du jour de la réception de la lettre de licenciement, sinon du jour où la salariée en a été avisée par la poste.

En l'espèce, il est établi que PERSONNE1.) a été avisée le jeudi 1^{er} février 2024 du courrier de licenciement expédié par la société SOCIETE1.) s.à r.l. le mardi 30 janvier 2024. En l'absence de cause justificative alléguée ni prouvée pour le fait que la requérante n'ait retiré ce courrier que le samedi 10 février 2024, le point de départ pour la computation des délais prévus à l'article L.337-1 (1) du code du travail est à fixer au 1^{er} février 2024.

Il est à observer ensuite que le licenciement opéré par la société SOCIETE1.) s.à r.l. s'identifie au cas légal prévu par l'article L.337-1 (1), 2^{ème} alinéa, du code du travail, suivant lequel, « *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 ».

Force est de constater que ce texte légal ne requiert pas expressément la production d'un certificat *médical* de grossesse, de sorte qu'en cas de contestations afférentes, en exiger un de manière indistincte, sans procéder à une appréciation *in concreto* des faits, reviendrait à ajouter audit texte légal une condition non prévue.

En dehors de l'hypothèse de production spontanée d'un certificat médical de grossesse et, dès lors, dans l'appréciation *in concreto* des faits, il est néanmoins indispensable de s'assurer que le certificat remis par la salariée au titre de l'article L.337-1 (1), 2^{ème} alinéa, du code du travail présente des garanties de qualification professionnelle, d'information et d'authenticité suffisantes, tant à l'égard de l'employeur réceptionneur dans la suite du licenciement, qu'à l'égard du Tribunal saisi du litige.

Tel est le cas en l'espèce du certificat de début de grossesse établi le 1^{er} février 2024 par la sage-femme PERSONNE2.), ne serait-ce qu'au regard du fait que l'article L2122-1 du code de la santé publique français dispose que « *la déclaration de grossesse peut être effectuée par une sage-femme* », après avoir énoncé que « *toute femme enceinte bénéficie d'une surveillance médicale de la grossesse et des suites de l'accouchement qui comporte, en particulier, des examens prénataux et postnataux obligatoires pratiqués ou prescrits par un médecin ou une sage-femme* », mettant ainsi, dans ce contexte précis, médecin et sage-femme sur un pied d'égalité. Ainsi, même si la loi luxembourgeoise est applicable au cas d'espèce, conformément à l'article 8 du règlement (CE) n° 593/2008 du Parlement européen et du Conseil du 17 juin 2008 sur la loi applicable aux obligations contractuelles, s'agit-il là d'une circonstance à laquelle le juge peut avoir égard, en l'absence, tel que relevé *supra*, de spécification de la loi luxembourgeoise, mais en présence du moyen afférent dans les débats pour y avoir été introduit par PERSONNE1.), qui est résidente française, sans pour autant appliquer la loi française au litige. À cela s'ajoute, en l'espèce et d'un point de vue purement factuel, que si le certificat établi le 9 février 2024 par le médecin-généraliste PERSONNE3.) constitue bien un certificat *médical*, il n'est pas précisé qu'il se baserait, à l'instar du certificat de début de grossesse établi le 1^{er} février 2024 par la sage-femme PERSONNE2.), sur une échographie et un compte-rendu détaillé de début de grossesse qui auraient été réalisés par ledit médecin-généraliste. Il est encore à noter que le certificat du 1^{er} février 2024 comporte toutes les mentions pertinentes que renseigne le certificat médical du 9 février 2024, à savoir le début et le terme de grossesse.

Finalement, en se plaçant du point de vue de l'employeur, face au texte légal qui requiert « *la production d'un certificat par lettre recommandée* », la société SOCIETE1.) s.à r.l., qui ne soutient pas avoir été prise au moment des faits à des interrogations quant à la réalité de l'état de grossesse de PERSONNE1.), doit être considérée comme ayant légitimement pu se fier au certificat établi le 1^{er} février 2024 par « *PERSONNE2.), Sage-femme - Conventionnée, Gynécologie et Contraception, D.U. Brest DIU Echographies obstétricales et gynécologiques* », lui étant parvenu par courrier recommandé le 6 février 2024.

Dans les conditions ainsi exposées, il y a lieu de retenir que le certificat de grossesse établi le 1^{er} février 2024 par la sage-femme PERSONNE2.) au profit de PERSONNE1.)

atteint le niveau d'équivalence d'une constatation médicale de grossesse, de sorte qu'il satisfait aux exigences de l'article L.337-1 (1), 2^{ème} alinéa, du code du travail.

Par application des règles de computation des délais régissant la matière (T. trav. Lux., 6 août 2013, n° 3262/2013, confirmé par Cour, ord. prés., 24 octobre 2013, rôle n° 40363 : « [...] 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 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 partant du 1^{er} février 2024, tel que retenu *supra*, la société SOCIETE1.) a reçu notification du certificat de constatation de la grossesse le 5^{ème} jour (le 6 février 2024) et la requête introductive de la présente instance a été déposée le 13^{ème} jour (le 14 février 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 respectés.

La demande de PERSONNE1.) en constatation de la nullité du licenciement, prononcé à son égard par la société SOCIETE1.) s.à r.l. par courrier expédié le 30 janvier 2024, est dès lors fondée.

Par application de l'article L.337-1 (1) du code du travail, il y a lieu d'ordonner la réintégration de PERSONNE1.) dans la société SOCIETE1.) avec effet au lendemain 31 janvier 2024.

À titre de corollaire de la réintégration, il y a encore lieu de dire qu'avec effet au 31 janvier 2024, la société SOCIETE1.) était tenue de continuer à verser le salaire dû à PERSONNE1.) suivant contrat de travail conclu entre parties le 25 janvier 2023.

Accessoires

- *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,

donne acte à PERSONNE1.) de sa renonciation aux demandes suivantes :

- demande en prononcé d'une astreinte en vue de sa réintégration,
- demande en allocation d'une indemnité de procédure,

constate la nullité du licenciement prononcé par la société SOCIETE1.) s.à r.l. à l'égard de PERSONNE1.) moyennant courrier expédié le 30 janvier 2024,

partant, ordonne la réintégration de PERSONNE1.) dans la société SOCIETE1.) s.à r.l. avec effet au 31 janvier 2024 et dit qu'avec effet à la même date, la société SOCIETE1.) s.à r.l. était tenue de continuer à verser le salaire dû à PERSONNE1.) suivant contrat de travail conclu entre parties le 25 janvier 2023,

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