

Texte pseudonymisé

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

L-TRAV-402/24

## ORDONNANCE

rendue le **1<sup>er</sup> juillet 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**, en matière de **licenciement de femme enceinte**,

dans la cause entre :

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

partie demanderesse,

comparant par la société à responsabilité limitée ETUDE D'AVOCATS WEILER & BILTGEN s.à r.l., établie à L-9234 Diekirch, 30, route de Gilsdorf, inscrite sur la liste V du tableau de l'Ordre des Avocats du Barreau de Diekirch, immatriculée au RCS de Luxembourg sous le numéro B 239 498, représentée aux fins de la présente procédure par Maître Christian BILTGEN, avocat à la Cour,

et :

**la société anonyme SOCIETE1.) S.A.**, établie et ayant son siège social à L-ADRESSE2.), inscrite au RCS de Luxembourg sous le numéro NUMERO1.), représentée par son conseil d'administration actuellement en fonctions,

partie défenderesse,

comparant par Maître Aurélia COHRS, avocat à la Cour, demeurant à Luxembourg.

---

## PROCÉDURE :

Le 23 mai 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 3 juin 2024.

À cette audience, l'affaire fut contradictoirement remise à l'audience du 24 juin 2024.

À l'audience du 24 juin 2024, furent entendus en leurs explications et moyens :

- PERSONNE1.), par l'organe de Maître Christian BILTGEN, avocat, en représentation de la société ETUDE D'AVOCATS WEILER & BILTGEN s.à r.l.,
- la société SOCIETE1.) S.A., par l'organe de Maître Aurélia COHRS, avocat à la Cour.

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 23 mai 2024, PERSONNE1.) a fait convoquer la société SOCIETE1.) S.A. devant le président du Tribunal du travail de Luxembourg, aux fins de voir :

- constater la nullité de son licenciement, prononcé le 8 mai 2024,
- partant, ordonner son maintien, y compris celui de la rémunération, et, pour autant que de besoin, sa réintégration.

PERSONNE1.) sollicite en outre l'exécution provisoire de l'ordonnance à intervenir, ainsi que la condamnation de la société SOCIETE1.) S.A. aux frais et dépens de l'instance et au paiement d'une indemnité de procédure de 1.000 euros sur base de l'article 240 du Nouveau Code de procédure civile.

À l'appui de sa demande, PERSONNE1.) expose, en substance, que le 8 mai 2024, l'employeur aurait mis fin, par lettre recommandée, à son contrat de travail, en respectant un préavis de 24 jours pendant la période d'essai, qui aurait été prolongée — ce qui ne serait en réalité pas le cas — pour commencer le 8 mai 2024 et se terminer le 31 mai 2024. Or elle se serait trouvée en état de grossesse médicalement constatée depuis le 4 mai 2024, suivant compte-rendu d'hospitalisation de l'hôpital ADRESSE3.). Elle aurait informé l'employeur de sa grossesse par courrier électronique et lettre recommandée avec accusé de réception envoyés le 16 mai 2024, de manière à respecter le délai de 8 jours prévu par l'article L.337-1 du code du travail. Par conséquent, au moment de la résiliation de son contrat de travail, elle aurait bénéficié de la protection spéciale contre le licenciement en vertu dudit article.

## Société SOCIETE1.) S.A.

À l'audience du 24 juin 2024, la société SOCIETE1.) S.A. 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 d'« *associate* » par la société SOCIETE1.) S.A. suivant contrat de travail à durée indéterminée du 27 septembre 2023, avec effet au 1<sup>er</sup> novembre 2023.

Le samedi 4 mai 2024, un « *compte-rendu d'hospitalisation* » au sujet de PERSONNE1.) a été établi à l'Hôpital ADRESSE3.) (France), lequel mentionne notamment ce qui suit et se double d'un relevé d'analyse sanguine réalisée le 2 mai 2024 (« *Grossesse : Oui* ») :

*« Histoire de la maladie : Patiente de 25 ans admise pour grossesse de localisation indéterminée associées à des douleurs abdominal en hypogastrique [...] »*

*Nbre de semaines d'aménorrhée : -4,9 [...] »*

*Conclusion : Grossesse d'évolutivité incertaine. Désir d'IVG, consultation prévue en ville lundi pour IVG médicamenteuse (...) ».*

Le libellé dudit « *compte-rendu d'hospitalisation* » se termine comme suit :

*Cf image*

Par courrier daté au mercredi 8 mai 2024 et expédié le même jour, la société SOCIETE1.) S.A. a licencié PERSONNE1.) avec un préavis de 24 jours, se prévalant d'une prolongation de la période d'essai du chef de maladie.

9 mai 2024	PERSONNE1.) soutient avoir procédé à une interruption volontaire de grossesse ce jour-là, sans fournir plus de précisions à cet égard.
13 mai 2024	PERSONNE1.) soutient avoir reçu à cette date le courrier de licenciement du 8 mai 2024.
16 mai 2024	PERSONNE1.) adresse le courriel suivant à l'adresse « <i>MAIL 1.)</i> » :  <i>« (...) Objet : Situation médicale PERSONNE2.), Je te prie de trouver en pièce jointe des documents attestants de mon état actuel. Par la même occasion, j'aurais souhaité connaître le motif de mon licenciement. Je souhaite que mon état demeure confidentiel étant donné qu'il s'agit de documents médicaux. Bien cordialement, PERSONNE1.) ».</i>  Elle expédie également les mêmes documents le même jour par voie postale, suivant relevé de dépôt qu'elle verse aux débats.
23 mai 2024	Dépôt de la requête introductive d'instance par PERSONNE1.)

## Motifs de la décision

### Quant aux demandes principales de PERSONNE1.)

La société SOCIETE1.) S.A. conclut au rejet de l'ensemble des demandes de PERSONNE1.), au motif que le « *compte-rendu d'hospitalisation* » ne constituerait pas un certificat médical au sens des dispositions légales protectrices des femmes enceintes, en ce qu'il ne serait pas signé, établi par une interne qui ne serait pas médecin et ne porterait pas attestation de grossesse, mais mentionnerait même qu'une interruption volontaire de grossesse aurait été programmée dès le lundi 6 mai 2024, et que ledit « *compte-rendu d'hospitalisation* » aurait seulement été expédié le 17 mai 2024, de manière à ce que le délai de présentation d'un certificat médical, de 8 jours à compter du licenciement, aurait été dépassé.

PERSONNE1.) soutient avoir respecté tous les délais inscrits à l'article L.337-1 (1) du code du travail, de par son envoi par courriel du 16 mai 2024 du « *compte-rendu d'hospitalisation* », qui aurait été réalisé par une interne, soit partant par un médecin, et du relevé d'analyse sanguine. Pour le calcul des délais prévus par les dispositions légales protectrices des femmes enceintes, il conviendrait de faire application de la théorie de la réception effective, de sorte que ces délais auraient en l'espèce seulement commencé à courir à partir du 13 mai 2024. Pour autant que l'applicabilité des dispositions de l'article L.337-1 (1) du code du travail serait en cause, elle demande au Tribunal de soumettre la question préjudicielle suivante à la Cour constitutionnelle :

*« L'article L. 337-1 du Code du travail luxembourgeois, en ce qu'il ne prévoit pas que la femme enceinte ayant obtenu le constat médical de grossesse avant le licenciement, mais qui pour diverses raisons et scrupules n'avait pas encore révélé son état de grossesse à l'employeur au moment du licenciement, bénéficie de la protection contre le licenciement des femmes salariées enceintes en permettant une révélation de son état endéans les 8 jours de la notification du licenciement, alors qu'il accorde cette protection en question aux femmes découvrant leur état de grossesse au moment du licenciement par un constat médical effectué après la notification de la lettre de licenciement, est-il conforme à l'article 15 § 1 et § 2 de la Constitution [...] applicable à une salariée frontalière en raison de l'article 16 de la Constitution [...] ? ».*

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.

Conformément aux conclusions de PERSONNE1.), il y a partant lieu de retenir que les délais de l'article L.337-1 (1) précité du code du travail ont couru à partir du lundi 13 mai 2024, date à laquelle PERSONNE1.) soutient avoir reçu la lettre de licenciement, la société SOCIETE1.) S.A. s'abstenant par ailleurs de verser un relevé de l'acheminement postal dudit courrier.

L'article L.337-1 (1) du code du travail confère interdiction de licenciement pendant une période spécifiquement délimitée dans le temps (« *lorsqu'elle est en état de grossesse médicalement constaté et pendant une période de douze semaines suivant l'accouchement* »), et ce dans les hypothèses suivantes :

- 1) le licenciement notifié lorsque l'employeur est déjà, en temps utile, en possession du certificat d'état de grossesse médicalement constatée — ce qui n'est pas le cas de figure de l'espèce, puisqu'il n'est pas soutenu qu'à la date du 8 mai 2024, jour de prononcé du licenciement, l'employeur aurait déjà été en possession d'un certificat médical de grossesse,
- 2) le licenciement notifié avant la constatation médicale de la grossesse, auquel cas la salariée est tenue de justifier de son état par la production d'un certificat à parvenir à l'employeur dans un délai de huit jours — ce qui n'est également pas le cas en l'espèce, puisque le « *compte-rendu d'hospitalisation* » du 4 mai 2024, à le considérer, par hypothèse, comme certificat médical, est antérieur au prononcé du licenciement, intervenu le 8 mai 2024.

Or, en l'occurrence, PERSONNE1.) soutient elle-même avoir procédé à une interruption volontaire de grossesse le jeudi 9 mai 2024 — sans qu'il y ait de certitude que cette interruption n'a pas été réalisée même antérieurement, le « *compte-rendu d'hospitalisation* » du samedi 4 mai 2024 renseignant une consultation médicale y relative prévue le « *lundi* », soit le 6 mai 2024, « *pour IVG médicamenteuse* ».

Dès lors, elle ne se trouvait, au plus tard au jour de la réception alléguée de la lettre de licenciement, le 13 mai 2024, ni, *a fortiori*, au jour de la transmission par courriel du « *compte-rendu d'hospitalisation* » et du relevé d'analyse sanguine, le 16 mai 2024 (alors qu'elle indique pourtant : « (...) *Je te prie de trouver en pièce jointe des documents attestants de mon état actuel (...)* »), en état de grossesse au sens de l'article L.337-1 (1) du code du travail<sup>1</sup>.

Elle ne saurait partant se prévaloir des dispositions dudit article pour conclure à la nullité du licenciement prononcé le 8 mai 2024 et à sa réintégration accompagnée du maintien de salaire.

À défaut de concordance entre la base factuelle alléguée (« (...) *la femme enceinte ayant obtenu le constat médical de grossesse avant le licenciement, mais qui pour diverses raisons et scrupules n'avait pas encore révélé son état de grossesse à l'employeur au moment du licenciement (...)* ») et celle réellement existante dans le cas d'espèce, telle que décrite *supra*, il n'y a pas lieu de faire droit aux conclusions de PERSONNE1.) en saisine à titre préjudiciel de la Cour constitutionnelle, et ce par

---

<sup>1</sup> v. Cass. fra. soc., 28 févr. 1980, n° 79-61.097, résumé Légifrance : « *Justifie légalement sa décision [...] le juge du fond qui, réfutant l'argumentation de cette salariée selon laquelle, ayant fait parvenir à son employeur un certificat de grossesse et d'hospitalisation, elle bénéficiait des dispositions de l'article L 122-25-2 du Code du travail et ne pouvait craindre un congédiement auquel son état faisait obstacle, relève qu'il y avait eu interruption de grossesse, ce qui privait la salariée de la protection de la maternité (...)* ».

application de l'article 6, alinéa 2, a) de la loi modifiée du 27 juillet 1997 portant organisation de la Cour constitutionnelle.

À titre de conclusion de l'ensemble des développements qui précèdent, il y a lieu de dire non fondées les demandes principales de PERSONNE1.).

#### Accessoires

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).

PERSONNE1.) n'obtenant pas gain de cause, elle est à débouter de sa demande en allocation d'une indemnité de procédure.

À défaut pour la société SOCIETE1.) S.A. de justifier en quoi il serait inéquitable de laisser à sa charge les frais exposés par elle et non compris dans les dépens, sa demande en allocation d'une indemnité de procédure n'est pas fondée.

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 PERSONNE1.).

### **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,

dit non fondées les demandes principales de PERSONNE1.),

dit non fondées les demandes respectives des parties en allocation d'une indemnité de procédure sur base de l'article 240 du Nouveau Code de procédure civile,

condamne PERSONNE1.) 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