

PARQUET GÉNÉRAL

DU
GRAND-DUCHÉ DE LUXEMBOURG

LUXEMBOURG, LE 16/07/2020

Service de Documentation Juridique

Cité Judiciaire / Plateau du St. Esprit
L-2080 Luxembourg

Téléphone : 47 59 81 - 492
Téléfax : 47 05 50
credoc@justice.etat.lu

LE GOUVERNEMENT DU GRAND-DUCHÉ DE LUXEMBOURG

Inspection du travail et des mines

Me/Mme/M Maryse Müller
3, rue des Primeurs
L-2361 Strassen

voire réf: 1 décision

concerne : copie(s) jugement(s) / arrêt(s)

Maître, Madame, Monsieur,

Je vous prie de trouver en annexe le(s) jugement(s) /arrêt(s):

*CA du 06/05/1994, Ordonnance n° JUDOC 99417121 (4p.)

Coût:	4	x	0,00 €
Coût total:	0,00 €		

que vous avez demandé(s) en date du 16/07/2020 .

*** La copie des jugements et arrêts qui sont marqués d'un astérisque constitue une copie informelle et ne fait pas foi du contenu de la minute signée.**

Veuillez agréer, Maître, Madame, Monsieur, l'expression de mes sentiments distingués.

Le Service de Documentation Juridique



06/05/94

~~SECRET~~

~~SECRET~~

Doc

06/05/94

1182-99-17121



Exempt - appel en matière de travail.

ORDONNANCE

A

rendue le six mai mil neuf cent quatre-vingt-quatorze en matière de protection de la maternité de la femme au travail, en application de l'article 10 de la loi modifiée du 3 juillet 1975 concernant 1. la protection de la maternité de la femme au travail; 2. la modification de l'article 13 du code des assurances sociales modifié par la loi du 2 mai 1974, par Monsieur Emile PENNING, président de chambre à la Cour d'appel, assisté de la greffière Brigitte COLLING, sur une requête d'appel déposée le 6 avril 1994 par

C) , architecte, demeurant à L- (...)

tendant à voir réformer l'ordonnance rendue le 23 mars 1994 par Monsieur le président du tribunal du travail de Luxembourg entre les parties

et C) , ayant constaté la nullité du licenciement intervenu en cause,

comparant par Maître Claude LORANG, avocat à Luxembourg,

G) en présence de :
G) , demeurant à L- (...)

comparant par Maître David TRAVESSA MENDES, avocat à Luxembourg.

Statuant sur la requête déposée le 17 novembre 1993 au greffe du tribunal du travail de Luxembourg par G) exposant avoir été au service de G) , architecte, demeurant à (...) et avoir été licenciée par lettre du 29 octobre 1993 à partir du 1er novembre 1993, lettre dont elle a été avisée le 3 novembre 1993, alors cependant qu'elle était déclarée enceinte depuis le 15 septembre 1993, suivant certificat médical envoyé à l'employeur par lettre recommandée du 8 novembre 1993, demandant par conséquent au président du tribunal du travail susdit

de constater la nullité du licenciement et d'ordonner son maintien, ledit président a, par ordonnance du 23 mars 1994, déclaré la demande recevable en la forme, l'a déclaré fondée, a constaté la nullité du licenciement du 29 octobre 1993, a ordonné le maintien de la requérante, a ordonné l'exécution provisoire de son ordonnance et a condamné le défendeur aux frais et dépens de l'instance.

De cette ordonnance ^{C.)} a régulièrement interjeté appel par requête déposée au greffe de la Cour d'appel le 6 avril 1994.

Pour statuer comme il l'a fait, le premier juge s'est basé sur les termes de l'article 10 alinéa 2 de la loi du 3 juillet 1975 concernant la protection de la maternité de la femme au travail, dans la teneur à lui donnée par l'article 52 de la loi du 24 mai 1989 sur le contrat de travail et disposant comme suit:

"En cas de notification de la rupture avant la constatation médicale de la grossesse, la salariée peut, dans un délai de 8 jours à compter de la signification du congé, justifier de son état par la production d'un certificat par lettre recommandée; dans ce cas, le licenciement ou, le cas échéant, la convocation à l'entretien préalable sont nuls et sans effet. Dans les quinze jours qui suivent le licenciement, la 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. L'ordonnance du président de la juridiction du travail est exécutoire par provision, elle est susceptible d'appel qui est porté, par simple requête, dans les quarante jours à partir de la notification par la voie du greffe, devant le magistrat présidant la chambre de la Cour d'appel à laquelle sont attribués les appels en matière de droit du travail. Il est statué d'urgence, les parties entendues ou dûment convoquées."

Le premier juge a motivé son ordonnance comme suit:

Il résulte des pièces versées en cause que le certificat médical attestant l'état de grossesse de la requérante a été envoyée par lettre recommandée en date du 8 novembre 1993. La requête a été déposée en date du 17 novembre 1993 au greffe de la justice de paix.

Le défendeur soutient que les délais de huitaine et de quinzaine fixés par la loi du 3 juillet 1975 courent à partir de la date du dépôt à la poste de la lettre de licenciement, et non pas à partir de la date à laquelle la lettre a été remise au salarié respectivement de la date de l'avis du facteur. Le tribunal estime que l'obligation de respecter un délai entraîne forcément la nécessité d'en connaître le point de départ au moment où ce délai commence à courir. Il est en effet inconcevable d'imposer à une personne l'obligation de respecter un délai, par ailleurs très court, dont elle ne connaît le point de départ que lorsqu'une partie du délai est déjà écoulée. Admettre le contraire, aboutirait à exposer la salariée aux conséquences des négligences d'une administration et aux aléas du calendrier, sinon à la malveillance de l'employeur. Etant donné que la salariée a été avisée en date du 3 novembre 1993 les deux délais ont été respectés, de sorte que la demande est fondée et qu'il y a lieu de constater la nullité du licenciement intervenu en période de grossesse et d'ordonner le maintien de la requérante au service du défendeur conformément à l'article 10 alinéa 2 de la loi du 3 juillet 1975 telle que modifiée par la loi du 24 mai 1989.

G) L'acte d'appel reproche de nouveau à d'avoir méconnu le délai de 8 jours pour produire le certificat médical documentant son état de grossesse et le délai de 15 jours pour introduire sa requête en nullité du licenciement et en maintien dans son emploi.

C'est pour de justes motifs, auxquels la Cour se rallie, que le premier juge a décidé que les délais susvisés commencent à courir à partir du jour de la réception de la lettre de licenciement, respectivement à partir du jour où la salariée en a été avisée par l'administration postale.

Cette façon de voir trouve encore son appui dans la rédaction même du texte légal susvisé qui emploie les termes suivants: "la salariée peut, dans un délai de 8 jours A COMPTER DE LA SIGNIFICATION DU CONGE, justifier de son état par la production d'un certificat par lettre recommandée;" Cette formulation implique que le délai prend son point de départ à partir du jour où la salariée a pris ou a pu prendre connaissance de la lettre de congédiement et non pas que le délai commence à courir à partir du jour où cette lettre a été déposée

à l'office postal, comme le soutient à tort la partie appelante.

Les conditions légales du délai pour produire le certificat médical de grossesse et pour introduire la requête en nullité du licenciement et en maintien de la salariée, avaient dès lors été observées par la requérante originaire.

L'ordonnance entreprise est à confirmer.

G) sollicite en appel une indemnité de procédure de 20.000.- francs pour couvrir les honoraires d'avocat. Aucun justificatif n'est nécessaire pour lesdits honoraires, alors qu'ils ont un caractère confidentiel. L'intimée soutient à juste titre qu'il serait inéquitable de lui faire supporter cette part des frais irrépétibles, alors que c'est elle, la partie économiquement la plus faible et que la partie adverse s'est entêtée dans son point de vue, en la forçant de se défendre en degré d'appel, bien que son action était jugée à raison recevable.

Par ces motifs:

le président de la chambre de la Cour d'appel, siégeant ordinairement en matière de droit du travail, statuant contradictoirement,

dit l'appel recevable, mais non fondé et en déboute;

confirme l'ordonnance entreprise;

condamne l'appelant à payer à l'intimée une indemnité de procédure de 20.000.- (vingt mille) francs;

condamne l'appelant aux frais et dépens de l'instance.